



**Meritokrasi Kavramı Çerçevesinde Türk Kamu Yönetici  
Eliti Üzerine Ekonomi Politik Bir Araştırma**

**Hüseyin ÜNER**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Eskişehir, 2023**



**MERİTOKRASİ KAVRAMI ÇERÇEVESİNDE TÜRK  
KAMU YÖNETİCİ ELİTİ ÜZERİNE EKONOMİ  
POLİTİK BİR ARAŞTIRMA**

**Hüseyin ÜNER**

**T.C.**

**Eskişehir Osmangazi Üniversitesi**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Eskişehir, 2023**

“Bu çalışma Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimince Desteklenmiştir. Proje Numarası: SYL-2022-2452”

(“This work has been supported by Eskişehir Osmangazi University Scientific Research Projects Coordination Unit under grant number SYL-2022-2452”)



**T.C.**  
**ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜŐÜ**

**Hüseyin ÜNER** tarafından hazırlanan **Meritokrasi Kavramı Çerçevesinde Türk Kamu Yönetici Eliti Üzerine Ekonomi Politik Bir Araştırma** başlıklı bu çalışma 20.12.2023 tarihinde Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddesi uyarınca yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan Doç. Dr. Yusuf Ziya BÖLÜKBAŐI	
Üye (Danışman) Dr. Öğr. Üyesi Emre SAYGIN	
Üye Dr. Öğr. Üyesi Salih ARSLAN	

ONAY

.../.../202..

Prof. Dr. Oytun MEÇİK

Enstitü Müdürü



## **ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ**

Bu tezin Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi hükümlerine göre hazırlandığını; bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmanın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Eskişehir Osmangazi Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla taranmasını kabul ettiğimi ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim. Yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması halinde ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

**Hüseyin ÜNER**



## ÖZ

# MERİTOKRASİ KAVRAMI ÇERÇEVESİNDE TÜRK KAMU YÖNETİCİ ELİTİ ÜZERİNE EKONOMİ POLİTİK BİR ARAŞTIRMA

ÜNER, Hüseyin

Yüksek Lisans, 2023

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

**Danışman:** Dr. Öğr. Üyesi Emre SAYGIN

Meritokrasi, yeterlilik ve değer sahibi olanların gücü elinde bulundurması gerektiğini ifade etmektedir. Meritokrasi ile birlikte liyakatin esas alındığı sistemlerin ortaya çıktığını, eşitsizliğin görmezden gelinmediği fırsatların yaratıldığını ve adaletin hak kavramı üzerinden inşa edildiği toplumların varlığını görebilmek mümkündür. Bu açıdan meritokrasi, adil bir toplum için arzu edilir bir kavram olmakta ve siyaset bilimi, sosyoloji bilimi, iktisat bilimi ve yönetim bilimi gibi farklı alanlarda popüler olmaktadır. Bu inceleme ile birlikte bireylerin gerekli yeterlilik ve değere sahip olma süreçlerinin adil olmaması durumunda meritokrasinin vadettiklerini yitirip yitirmediği problemine cevap aranmaktadır. Tezin konusu kavramın ekonomi politik tartışmalar üzerinden ele alınması olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda kavramın ölçümünün sınırlılığı sorgulanmakta, ideallığı tartışılmakta, fırsat eşitliği ile ilişkisi vurgulanmakta ve toplumsal hareketlilik üzerindeki etkisi incelenmektedir. Böylece meritokrasinin nasıl daha iyi uygulanabileceğine dair fikirler ortaya çıkarılmak amaçlanmıştır. Eleştirel bir bakış açısı ile kavrama dair katkı sunmak ve kavramın Türkçe literatürdeki ilgisini artırmak konusunda çalışmanın önem arz edeceği öngörülmüştür. Bu doğrultuda tezde kavramsal çerçeveye dair literatür özeti yer almakta ve teorik tartışmalara değinilmektedir. Daha sonra, Türkiye'deki meritokrasi dinamiği incelenmekte ve Türk kamu yönetici elitinden sınırlı bir örneklem incelemeye tabi tutulmaktadır. Sonuç olarak meritokrasinin siyasi bir düzen olmaktan çok meritokratik süreçleri ifade ettiği, ayrıca kavramın temel ilkelerinden bağımsız düşünülmemesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Meritokrasi, Liyakat, Fırsat Eşitliği, Adalet, Eşitsizlik, Toplumsal Hareketlilik

## **ABSTRACT**

### **A POLITICAL ECONOMY RESEARCH ON THE TURKISH PUBLIC ADMINISTRATION ELITE WITHIN THE FRAMEWORK OF THE CONCEPT OF MERITOCRACY**

**ÜNER, Hüseyin**

**Master's Degree, 2023**

**Department of Political Science and Public Administration**

**Supervisor:** Asst. Prof. Emre SAYGIN, PhD.

Meritocracy states that those with competence and value should hold power. Meritocracy allows for systems based on merit, equal opportunities, and just societies built on rights. In this respect, meritocracy is a desirable concept for a fair society. It is popular in different fields, such as political science, sociology, economics and management science. With this review, an answer is sought to the problem of whether meritocracy loses what it promises if the process of individuals gaining the qualifications and values is not fair. The thesis subject was determined by discussing the concept within the realm of political economy. The limitations of the measurement of the concept are questioned, its ideality is discussed, its relationship with equality of opportunity is emphasized, and its effect on social mobility is examined. Thus, it was aimed to reveal ideas on how meritocracy can be implemented better. Its goal is to provide a critical perspective and boost interest in the concept within Turkish literature. In line with this goal, the thesis includes a literature summary and theoretical discussions are addressed from various perspectives. In addition, after examining the meritocracy dynamics in Turkey, a limited sample of the Turkish public administrator elite was examined. As a result, it has been concluded that meritocracy refers to meritocratic processes rather than a political order, and that the concept should be considered with its basic principles.

**Keywords:** Meritocracy, Merit, Equal Opportunity, Justice, Inequality, Social Mobility

## İÇİNDEKİLER

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ .....	iii
ÖZ .....	iv
ABSTRACT .....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
TABLolar LİSTESİ .....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ .....	x
GİRİŞ .....	1
BİRİNCİ BÖLÜM .....	4
MERİTOKRASİ: KURAM VE LİTERATÜR .....	4
1.1. Meritokrasi Nedir? .....	4
1.2. Meritokrasinin Temel İlkeleri .....	6
1.2.1. Liyakat .....	6
1.2.2. Eşitlik .....	8
1.2.3. Adalet .....	9
1.3. Literatür Özeti .....	12
1.3.1. Siyaset Biliminde Meritokrasi .....	12
1.3.2. Sosyoloji Biliminde Meritokrasi .....	16
1.3.3. İktisat Biliminde Meritokrasi .....	21
1.3.4. Yönetim Biliminde Meritokrasi .....	25
İKİNCİ BÖLÜM .....	28
MERİTOKRASİ ÜZERİNE EKONOMİ POLİTİK TARTIŞMALAR .....	28
2.1. Ekonomi Politik Açından Meritokrasi .....	28
2.2. Meritokrasi Ölçümünün Sınırlılığı .....	29
2.3. Meritokrasinin İdeallik Tartışması .....	33
2.3.1. Kamu Yararı İçin Meritokrasi .....	34
2.3.2. Eşitsizlikleri Meşrulaştırıcı Meritokrasi .....	37
2.4. Meritokraside Bir Araç Olarak Eğitim ve Fırsat Eşitliği .....	38
2.4.1. Meritokrasiyi İnşa Etmek: Fırsat Eşitliği .....	39
2.4.2. Meritokraside Bir Araç Olarak Eğitim .....	41
2.5. Toplumsal Hareketlilik Üzerinde Meritokrasi Etkisi .....	49
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....	54
TÜRK KAMU YÖNETİCİLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME .....	54

3.1. Türk Kamu Yönetiminde Meritokrasi .....	55
3.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Meritokrasi .....	56
3.1.2. Cumhuriyet Döneminde Meritokrasi .....	58
3.1.3. Türk Kamu Yönetiminde Meritokrasi Ölçümü .....	63
3.2. Türk Kamu Yöneticileri Üzerine Bir İnceleme .....	70
3.2.1. Araştırmanın Yöntemi .....	70
3.2.2. Araştırmanın Verisi .....	71
3.2.2.1. Maliye Bakanlığı Müsteşarları .....	72
3.2.2.2. Ankara Valileri .....	77
3.2.3. Araştırmanın Bulguları .....	82
SONUÇ .....	86
KAYNAKÇA .....	94

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Kamu İstihdamının Toplam İstihdama Oranı .....	55
Tablo 2. Türkiye'deki Kamu Hizmetinde Profesyonel İnsan Kaynakları Yönetimi İçin Politikanın, Yasal Çerçevenin ve Kurumsal Yapılanmanın Yeterliliği .....	66
Tablo 3. Beceri Düzeyine Göre Bilgi ve İletişim Teknolojileri Becerilerine Sahip Gençlerin ve Yetişkinlerin (16-74 yaş) Oranı (%) .....	68
Tablo 4. Eğitime Yapılan Hükümet Harcamaları Performansı (%) .....	68
Tablo 5. Türkiye'de Meritokrasi ve Memur Alımının Etkinliği .....	71
Tablo 6. Maliye Bakanlığı Müsteşarları .....	73
Tablo 7. Ankara Valileri .....	79



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Mezun Olunan Okula Göre Dağılım .....	83
Şekil 2. Mesleğe Göre Dağılım .....	84
Şekil 3. Bir Önceki Görevine Göre Dağılım .....	85



## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>CMI</b>	: Civil Merit Index (Sivil Liyakat Endeksi)
<b>DMK</b>	: Devlet Memurları Kanunu
<b>DPD</b>	: Devlet Personel Dairesi
<b>EÇEB</b>	: Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakımı
<b>ENA</b>	: Ecole Nationale d'Administration (Ulusal Yöneticilik Okulu)
<b>INSP</b>	: Institut National Du Service Public (Ulusal Kamu Hizmeti Enstitüsü)
<b>İİBF</b>	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
<b>KPSS</b>	: Kamu Personel Seçme Sınavı
<b>NEET</b>	: Not in Employment, Education or Training (İstihdamda, Eğitimde veya Öğretimde Olmayan)
<b>OECD</b>	: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
<b>PISA</b>	: Programme for International Student Assessment (Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı)
<b>RPM</b>	: Raven's Progressive Matrices (Raven'in Aşamalı Matrisleri)
<b>SBF</b>	: Siyasal Bilgiler Fakültesi
<b>TODAİE</b>	: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
<b>YKİ</b>	: Yeni Kamu İşletmeciliği



## GİRİŞ

Liyakat, bireyin bir işi yapabilme ve o iş için gerekli niteliklere sahip olma kapasitesini ifade etmektedir. Kavram olarak geçmişi oldukça eskilere dayansa da kamusal alanda varlığı güncel olarak tartışılmaya devam eden liyakat, siyasilerin vaatlerinde yer almakta, akademisyenlerin araştırmalarına konu olmakta, gazeteciler tarafından üzerine yazılar kaleme alınmakta ve toplumun öncelikli beklentileri arasında yer almaktadır.

Liyakati esas almak ve ona dair incelemelerde bulunmak yeni bir anlayış olmamakla beraber liyakati merkezine alan meritokrasinin kavramsal olarak doğuşu kentleşmenin hızlandığı modern dönemle birlikte paralel gitmiştir. Şehir yaşamıyla ve gelişen eğitim olanakları ile birlikte insanların sahip oldukları statülerini değiştirebilecekleri inancı kuvvetlenmiştir. Eskiden başarısızlık, düşük statü ya da zenginliklerden alınan mütevazı paylar doğal ve verili kabul edilirken artık, insanlar için toplumsal statülerini yükseltme şansı doğmuş ve daha adil bir rekabete inanç artmıştır.

Meritokrasi böylesi bir misyona sahipken liyakat, eşitlik ve adalet gibi kavramları iyi analiz etmek ve meritokrasi ile ilişkisini iyi anlamak önem taşımakta; ayrıca meritokrasinin toplumsal etkisini anlamak için doğru soruları sormak gerekmektedir. Genel olarak liyakatin esas alındığı bir toplumda ne kadar adil bir yaşam inşa edilebildiği sorunsalı ortada durmaktadır. Zira bu toplumlarda dahi bireysel farklılıklar ve toplumsal eşitsizlikler devam etmektedir. Bu sebeple daha iyi ve adil bir toplumun gerçekten ulaşılabilir olup olmadığı etraflıca analiz edilmelidir. Aksi takdirde meritokrasiye olan inanç dolayısıyla başarı ve başarısızlık bireyin sorumluluğuna bırakılarak yalnızca var olan eşitsizliklerin üzeri örtülmüş olacaktır.

Bu çalışmanın konusu, liyakati merkezine alan meritokrasi kavramının sahip olduğu misyonun gerçek hayatta karşılık bulup bulmadığının teorik olarak incelenmesidir. Buradaki amaç, sahip olduğu olumlu imaja rağmen meritokrasinin takip edilmesi gereken bir kavram/yapı olup olmadığını disiplinler arası bir perspektif ile sorgulanmasıdır. Ayrıca, bu çalışmanın meritokrasi kavramına dair tartışmalı alanlara teorik düzeyde işaret edilerek Türkçe yazına bir literatür incelemesinin kazandırılmasında katkıda bulunması doğrultusunda önem arz edeceği öngörülmektedir.

Çalışmada meritokrasi kavramının toplumsal etkilerini doğru bir düzlemde inceleyebilmek adına önce kavramsal çerçeve açıklanacaktır. Bu doğrultuda ilk bölümde meritokrasinin neyi ifade ettiği incelenecek ve çeşitli tanımlamalarına yer verilecektir. Bilahare kavramın temel ilkeleri olarak kabul edilen liyakat, eşitlik ve adaletin meritokrasiyle ilişkisi ele alınacaktır. Daha sonra meritokrasinin siyaset, sosyoloji, iktisat ve yönetim bilimi olmak üzere farklı bilim dallarında nasıl ele alındığı irdelenecektir. Böylece ekonomi politik bağlamda ideallik, kamu yararı, toplumsal eşitsizlik, fırsat eşitliği ve toplumsal hareketlilik kavramları etrafında meritokrasiyi değerlendirmek için gerekli zeminin hazırlanması hedeflenmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde meritokrasi etrafında yoğunlaşmış bulunan çeşitli sorunlar tartışılacaktır. Bunlardan ilki meritokrasiyi incelemek adına yeterli ve nesnel veriye ulaşmamızın mümkün olup olmadığıdır. Meritokrasinin temelinde yer alan ilkelerin toplumdan topluma değişik açılardan ele alınmasından ötürü evrensel bir meritokrasi anlayışının zor olduğu; ayrıca, yetenek ve beceri gibi liyakati etkileyen unsurların nesnel bir şekilde ölçülememesi bu tartışmanın sonucunu yönlendiren temel yaklaşımlar olacaktır.

Bu tartışma ışığında ölçülebildiği ya da belirli bir düzlemde sınırlandırılarak kabul edildiği takdirde meritokrasi kavramının adil bir toplum için ideal bir yaklaşım olup olmadığı ele alınacaktır. Bu bölümdeki ikinci sorun olarak meritokrasiyi kamu yararı için faydalı ve takip edilmesi gereken bir kavram olarak gören görüş ile onu, toplumda var olmaya devam eden eşitsizliklerin üzerini örten ya da onları meşrulaştıran bir kavram olarak gören görüş arasında karşılaştırma yapılacaktır.

Üçüncü sorunda meritokrasinin toplumsal yapının merkezine alınması durumunda, kavramı işlevsel kılması beklenen eğitim bileşeninin rolü incelenecektir. Buna göre nitelikli insanların hak ettikleri statü ve zenginliğe kavuşabilmeleri için gerekli olan adil rekabet ortamının, fırsat eşitliği sayesinde toplumsal zemine ne ölçüde yayılabileceği tartışılacak ve bu bölümdeki son soruna işaret edilecektir.

Son sorunda ise belirli sınırlar içinde ele alınan ve kamu yararı için ideal olduğu kabul görülen bir meritokrasi anlayışının fırsat eşitliğini sağlayarak toplumsal hareketliliğe kapı aralayıp aralayamadığı incelenecektir. Diğer bir deyişle, son soru özelinde, adil rekabet ortamında toplumsal hareketlilik şansının meritokrasi ile birlikte ne kadar sağlanabileceği ekonomi politik bir düzlemde tartışılacaktır.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise Türk kamu yönetiminde meritokratik yapı ele alınacaktır. Bu bölümde öncelikle, modern Türk bürokrasisinin oluşumuna ışık tutacak şekilde Cumhuriyet öncesi dönemde meritokrasinin başlangıç ilkelerine ilişkin tarihi bir perspektif sunulacak; ardından Cumhuriyet sonrası dönemde Türk bürokrasisinde meritokratik uygulamaları hedefleyen hukuki çerçeveye ve çeşitli raporlar etrafında meritokratik dönüşüme işaret eden reform beklentilerine işaret edilecektir. Çalışmanın sonunda, Türk bürokrasisinin modernleşme serüveninde kritik bir yere sahip olan (Hazine ve) Maliye Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığının yönetici elitinden sınırlı bir örneklem incelemeye tabi tutulacaktır. Haklarında açık kaynaklardan elde edilen bilgilere göre mezun oldukları okullar, meslekleri ve ilgili makama atanmadan bir önceki görevlerine ait veriler etrafında meritokratik uygulama bulgularına ne ölçüde rastlanıldığı araştırılacaktır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### MERİTOKRASİ: KURAM VE LİTERATÜR

Çalışmanın birinci bölümünde genel olarak yer alacak ayrıntılar, meritokrasi kavramının tanımı, temel ilkeleri ve kavramın literatürde ne gibi fikirlerle birlikte yer aldığı ile ilgilidir. Çalışmanın ileriki bölümlerinde yer alacak fikir ve tartışmaların belirli bir çerçevede değerlendirilmesi adına sağlıklı bir zemin hazırlanması hedeflenmektedir. Bu doğrultuda öncelikle, meritokrasi kavramının etimolojik kökeni ve ilk kullanımı açıklanacaktır. Ardından, kavramın ilk kullanımı ve yakın dönemdeki kullanımı arasında var olan anlam farklılıklarına dikkat çekilecektir. Daha sonra, meritokrasinin kapsamının anlaşılabilmesi adına kavramın temel ilkeleri incelenecek ve son olarak meritokrasiye dair literatürde yer alan çeşitli bilim dallarından önemli eserler özetlenecektir.

#### 1.1. Meritokrasi Nedir?

Meritokrasi kavramı, etimolojik olarak Latince *meritum* ve Yunanca *krasi* sözcüklerinin bir araya gelmesiyle oluşturulmuştur. *Meritum* yeterli ve değer anlamına; *krasi* ise güç, iktidar veya etki anlamına gelmektedir (Elmgren, 2020: 14). Dolayısıyla meritokrasi; gücün, yeterlilik ve değere sahip olanların elinde bulunduğu durumları ifade etmektedir.

Meritokrasi kavramının Michael D. Young adlı İngiliz sosyolog tarafından 1958 yılında yazılan *The Rise of Meritocracy* (Meritokrasinin Yükselişi) adlı eser ile birlikte literatüre kazandırıldığı bilinmektedir (Aktan, 2021: 12). Popüler kanının aksine David Kynaston (2013), kavramın aslında 1956 yılında Alan Fox tarafından kullanıldığını belirtmiştir.<sup>1</sup> Yine de kavramın bilinirliğini sağlayan yazarın Young olduğu söylenebilmektedir. Young, eserinde meritokrasiyi ele alırken geleceğin İngiltere'sini distopik özelliklerle sunmuş ve meritokrasi fikrini eleştiren bir dil kullanmıştır. Sistemin tepesindekilerin adil bir hak duygusuyla mutlak bir şekilde yönettiği, sistemin altındakilerin ise yukarıdaki liyakat elitleri tarafından yaratılan suistimallere karşı kendilerini korumaktan aciz olduğu bir toplum tanımlamıştır (Alvarado, 2010: 11). Bir diğer ifadeyle, yeterlilik ve değerleri dolayısıyla sahip

---

<sup>1</sup> Bahsi geçen eser için bkz. Fox, A. (1956). Class and Equality, *Socialist Commentary*, 11-13.

oldukları gücü meşrulaştırılanların diğerlerine karşı sınıflaşması konusunda endişesini dile getirmiştir. Buna karşılık kavramın literatüre kazandırılıp popüler olmasından sonra meritokrasi fikrine olan yaklaşım değişmiştir.

Günümüzde meritokrasi, demokrasinin yerini alacak bir siyasi düzen olarak popüler olmaktan çok meritokratik olabilecek düzenleri ifade etmek için kullanılmaktadır (Liu, 2011: 386). Bu doğrultuda meritokrasi, yeterlilik ve değerlerin insanlara statü kazandırdığı ya da ödüller dağıttığı bir sosyal düzen olarak kabul edilmiştir (Castilla ve Benard, 2010: 543). Buna göre doğru bir meritokratik düzende herkes; cinsiyetine, ırkına, sınıfına veya liyakat temelli olmayan herhangi bir kıstasa bakılmaksızın bireysel nitelikleri ve çabası doğrultusunda ilerleme ve ödüllerden pay alma şansına sahip olacaktır (Son Hing v.d., 2011: 433).

Meritokratik düzenlerde bireyin aile geçmişinin ona sağladığı avantajlar yoluyla elde ettiği kazanımlarına yer verilmemektedir. Aristokrat bir aileden geliyor olmak bireyin meritokratik düzendeki yerini destekleyici nitelik taşımamaktadır. Çünkü meritokraside nitelik ve çabaya önem verilmektedir (Akkaya ve Kepenekci, 2020: 53). Dolayısıyla meritokrasiden bahsedildiğinde işi yapmak için niteliğe, becerilere ve bir eğitim derecesine sahip olmanın önemine vurgu yapılmaktadır. Bu açıdan meritokrasi, bireylerin aralarındaki farklılıklara veya çeşitli eşitsizliklere rağmen sosyal statüleri, ekonomik sınıfları ve hiyerarşideki yerleri hakkında iyileşmeyi hayal etmelerine izin veren bir anlayış olarak yayılmıştır. Böylece meritokrasi kavramı, adil bir toplum için daha arzu edilir bir anlamda kullanılmaktadır.

Meritokrasi, bir ideal sistemin adı olmaktan çok ideali aramanın fikrini temsil etmektedir. Çünkü siyaset bilimi, antik çağlardan itibaren gücü elinde bulundurmanın hangi kaynaktan ötürü bu gücü elinde bulundurması gerektiğini aramaktadır. Meritokrasi, yeterlilik ve değeri esas aldığından ideal bir sistemin bu iki unsur üzerinden inşa edilmesi gerektiği söylenebilecektir. Ancak, yeterlik ve değere sahip olanların gücü elinde bulundurduğu anlayış, toplumdan topluma yeterlilik ve değerlerin olduğu hususunda değişiklik göstermesinden ötürü farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Keza, bir toplumun farklı zaman dilimlerindeki deneyimlerinde de bu farkın görülmesi olasıdır. Bu açıdan meritokrasi kavramı, sonuç ifade etmekten çok bir süreç ifade etmeye yönelmiştir. Bu doğrultuda güç ilişkisinin yer aldığı pek çok kurumda yeterlilik ve değer anlayışının tartışılmasına yeni bir boyut kazandırmıştır. Özellikle işe alım süreçleri ve görevde yükselme gibi bürokratik işlemlerde liyakat,

eşitlik ve adalet gibi ilkelerin ne kadar uygulandığı meritokrasi tartışmaları içerisinde ele alınmaktadır.

## **1.2. Meritokrasinin Temel İlkeleri**

Meritokrasi, ayrımcılıklara ve yozlaşmalara karşı durmaktadır. Bunun için birbiriyle uyum içerisinde var olması gereken ilkeleri barındırmaktadır. Örneğin, çalışan herkesin başarılı olma şansına sahip olduğu fikrini yaymaktadır. Buna göre meritokratik sistemde hayallerine kavuşmak isteyen bir bireyin “sıkı çalışma” prensibine sahip olması gerektiği hatırlatılmaktadır (Alvarado, 2010: 12). Amy Liu (2011) da meritokrasiyi anlatan dört unsurun liyakat, dağıtım adaleti, fırsat eşitliği ve toplumsal hareketlilik olduğunu ifade etmektedir. Bu çalışmada ise başka kavramlarla açıklaması güç olan liyakat, eşitlik ve adalet, meritokrasinin temel üç ilkesi olarak ele alınacaktır.

### **1.2.1. Liyakat**

Meritokrasi, gücü ve kariyerde yükselmeyi liyakate bağlı kılan bir felsefedir (Akkaya ve Kepenekci, 2020: 52). Buna göre meritokrasi, liyakat ile gelir, güç ve saygınlık gibi yaygın olarak istenen değerler arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu geniş ölçekli bir sosyal sistemi ifade etmektedir (Krauze ve Slomczynski, 1985: 623). Meritokrasi ve liyakat kavramlarının bu ilişkisinden ötürü liyakatin tanımlanması meritokrasinin ifade ettiklerini anlamak adına büyük önem taşımaktadır.

Liyakat, kamusal alanın içinden pek çok aktörün sıklıkla dile getirdiği bir kavramdır. Ancak sosyal bilimlerde yer alan pek çok kavramda olduğu üzere liyakat kavramının ne olduğuna ilişkin evrensel olarak kabul görmüş bir anlayış bulunmamaktadır. Bu konuda kavramsal bir analizin eksikliği göze çarpmaktadır. Çalışmada böylesine bir analiz yapmak araştırma probleminin yanıtlanabilmesi adına ayrıca önem arz etmektedir.

Türk Dil Kurumuna göre liyakat; bir kimsenin, kendisine iş verilmeye uygunluk, yaraşırılık durumu, değer olarak tanımlanmaktadır. Liyakat, bireyin değerli olduğu alandaki özel bir kudreti veya yeteneğinden oluşmaktadır. Bu özel yeteneğe, uygunluk veya yatkınlık denilmektedir (Hobbes, 2007: 75). Bir başka tanıma göre liyakat, bir görevi başarıyla yapabilme gücüdür (Şen, 1995: 77). Yani liyakat, toplumdaki genel kullanımının aksine bireysel bir özelliği değil, bireyin nitelikleri sebebiyle bir işe yaraşır olma durumunun kendisini ifade etmektedir.

Meritokrasi kavramının gelişimine zemin hazırlayan liyakat, görevlere girişin ve hizmet içinde yükselişin işe uygunluk ya da başarı ölçütüne bağlanmasını, uygulanan ücret ve diğer çalışma koşullarının hizmetin etkinliğine ve sürekliliğine katkıda bulunmasını ifade etmektedir. Dolayısıyla kavram, yalnızca işe alım süreçlerinde geçerli olmakla kalmamaktadır. Yetenek ve bireysel niteliklerin ayrıcalık ve keyfiyet temelli takdire karşı üstünlüğünün devamlılığı sağlanmalıdır. Kamu hizmetine girişte liyakatin dikkate alınması, hizmet içi yükselişin de liyakate dayalı olması ile anlam kazanmaktadır.

Bütün bu tanımlamalar ışığında liyakat; profesyonelleşmeyi, kamu hizmeti anlayışını ve kamu yararını destekleyen türde teşvikler sağlamaktadır (OECD, 2020c: 104). Hukuk devleti ilkesinin siyasal ve sosyal haklar düzeninin bir sonucu olarak ayrıcalığa ve keyfiyet temelli takdire yer vermemektedir (Çağatay ve Kızılkaya, 2021: 253). Ayrıcalığa ve keyfiyet temelli takdire dayalı uygulamalara karşı durarak etkin bir yönetimin temeli atılabilmektedir. Bu yönetim anlayışı ile vatandaşlarının siyasal ve sosyal hakları korunabilmektedir. Böylece sosyal düzenin sağlanmasına katkıda bulunurken; kurumların verimliliğini artırmak, iş gücünde oluşabilecek aksaklıklara önlem almak ve bürokrasinin vatandaş talebini karşılarken etkin olmasına katkıda bulunmak gibi birçok katma değer yaratmaktadır.

Modern devlette bürokrasinin karakterini belirleyen temel unsur liyakat ilkesinin özellikleri olsa da ilkenin varlığı tek başına yeterli değildir. Liyakat sisteminin mevzuatta bulunması ve kabul edilmesinin yanında pratikte dikkatli bir şekilde hayata geçirilmesi oldukça önemlidir. Hangi mesleğe sahip olunmak istenirse istensin her birinde o mesleğe sahip olabilmek için geçilmesi gereken çeşitli sınavlar bulunmaktadır. Merkezi sınavlardan kurum sınavlarına, mülakatlardan yetenek sınavlarına kadar çeşitli yollarla mesleği yerine getirmek için gerekli nitelikler test edilmektedir. Yapılan testlerin adil bir şekilde değerlendirilmesi için gerekli mevzuatlar bulunsa da değerlendirmelerin adil yapıldığına dair güvensizliklerle karşılaşmaktadır. Bu gibi durumlarda insanların sahip oldukları niteliklere rağmen iş bulabileceklerine olan inançları azalabilmektedir. Bu konuda güvenin sağlanabilmesi için liyakat ilkesine sahip çıkmak oldukça önemlidir. Çünkü güven, demokratik bir sistemin meşruiyetinin ve sürdürülebilirliğinin üzerine inşa edildiği en önemli temellerden biridir (OECD, 2020b: 26).

Liyakat, hizmet veren bir kurum çalışanı olarak bireylerin çalıştıkları görevin gerektirdiği niteliklere sahip olması gerektiğini ifade etmektedir (Acar, 2012: 32). Ancak, adil olma unsuru yalnızca yeterlilik sınavları süreci ile sınırlandırılmamalıdır. Bireyler mesleki anlamda gerekli niteliklere ulaşmak için de adil süreçlerden geçmelidir. Örneğin, yabancı dil temelli meslek dalında bir işe başvurmuş bireyler arasında yabancı dil becerisi en yüksek ve bunu en güvenilir yerlerde belgelemiş olan adayların öncelikli olması adil bir değerlendirme olarak görülecektir. Bununla birlikte, yabancı dil beceresini geliştirmek için kursa gitmek veya yurt dışında tecrübe edinmek gibi çabalar herkesin ulaşabileceği türden çabalar değildir. Bu örnekte karşılaşıldığı üzere başvuruya açık olan işin gerektirdiği yetenek ve bireysel nitelikleri herkesin edinebilme fırsatı olmamaktadır. Bu gibi durumlarda liyakatin temelinde yatan değerler ortaya konulamamış olmakta ve liyakat tabanlı bütün düşünceler boşa çıkmaktadır. Bu açıdan liyakat ilkesinin varlığı eşitlik ve adalet gibi diğer unsurların varlığı ile desteklenmek zorundadır.

### **1.2.2. Eşitlik**

Eşitlik, başlı başına insan hayatının en önemli ilkelerinden biridir. Bir bireyin hayatı boyunca elde edeceği sonuçlar adına mücadele verebilmek için diğerleriyle eşit fırsatlara sahip olması gerekmektedir. Hangi coğrafyada doğduğuna, hangi dine inandığına veya bir engeli olup olmamasına bakılmaksızın her bireye iyi bir yaşam için mücadele edebilme şansı verilmelidir. Eşitliği görmezden gelmek, modern koşullarda reform gerçekleştirmeye yönelik örgütlü toplumsal hareketlerin bir ahlaki bileşenini ihmal etmek demektir (Turner, 1997: 15). Bu yüzden, John K. Galbraith, John Rawls, Joseph Stiglitz ve Thomas Piketty gibi pek çok yazar eşitsizliğin siyasal, toplumsal ve ekonomik sonuçları üzerinde çalışmalar yapmıştır.

Böylesi büyük bir önem teşkil ettiği için eşitlik, çok sayıda uluslararası anlaşma ve bildirgede kendine yer bulmaktadır. Bunlardan biri 10 Aralık 1948'de ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'dir. Beyanname'de bütün insanların özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğdukları henüz ilk maddede vurgulanmaktadır. Herkesin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayırım gözetilmeksizin bu Beyanname'de belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahip olduğu belirtilmektedir. Ek olarak, herkesin yasa önünde eşit olduğu ve eşit yargılanma hakkı bulunduğu ifade edilmektedir.

Temel insan haklarında var olan eşitlik anlayışına ek olarak eşitlik ilkesinin diğer alanlarda da insanların hayatına dokunabildiği görülmektedir. Kamu hizmetinden eşit yararlanma hakkı, eşit oy hakkı, eşit iş için eşit ücret hakkı ve yükseköğrenimin yeteneğe göre herkese eşit sağlanması gibi hayatı düzenleyen pek çok husus bulunmaktadır. Bu hususların siyasetteki, ekonomideki ya da kamu yönetimindeki varlığı da kurumları şekillendirmektedir. Kurumlarda bu hakların varlığı, eşitliğin tüm demokratik toplumların işleyişini destekleyen bir ilke olduğunu göstermektedir (Lodge ve Lynch, 2002: 5).

Eşitlik hakkında literatürde yer alan hâkim görüşlerden biri olan yeniden dağıtıcı bakış açısına göre eşitlik kavramı, ekonomik temelli ve güçlü köklere sahiptir. Buna göre eşitlik, kaynakları veya fırsatları bireyler arasında daha eşit bir şekilde yeniden dağıtma sorunu olarak tanımlanmaktadır (Lodge ve Lynch, 2002: 12). 1990 sonrası literatürdeki kimlik ve toplumsal cinsiyet gibi bireye indirgenmiş siyasete olan ilginin artmasıyla farklılıkların tanımlanmasını değiştirmiştir. Bunun sonucunda statü temelli sosyal eşitsizliklerin düzeltilmesi uluslararası seviyede daha fazla gündem olmaktadır. Böylece eşitlik problemi, kültür temelli köklere sahip olmuştur. Bunu, eşitliğin karar alma alanlarında ve gücün yasalaştığı tüm bağlamlarda temsili bir soruna sahip olması takip etmiştir.

Dinamikleri ne açıdan değişirse değişsin yeniden dağıtıcı eşitlik yaklaşımı, hayatlarının her alanında insanları eşit kabul ederek davranmanın önemini vurgulamaktadır. Bu noktada meritokrasinin eşitsizlikler, sosyal ve kültürel farklılıklar, ekonomik etik ve bürokrasideki yolsuzluklar içerisindeki en ayırt edici ilkesi eşitlik ilkesidir. Örneğin, kamu hizmetine girişte olanakların adaylara eşit koşullarda tanınması ve adayların değerlendirilmesi yapılırken siyasi düşünce, inanç, ırk ve cinsiyet gibi gerekçelerle ayırım yapılmaması gerekmektedir (Uz, 2011: 81). Ancak bu şekilde liyakat esas alınabilmekte ve eşitlik ilkesi göz önünde bulundurulabilmektedir.

### **1.2.3. Adalet**

Modern hayatın önemli unsurlarından biri rekabettir. İnsanların birbirleriyle başarı, kariyer, güç veya para için rekabet ederken ihtiyaç duyduğu en önemli faktör ise adalettir. Liyakat, insanların bu rekabet için uygun olup olmadıkları noktasında eşitlik ise bu rekabete aynı noktadan başlayıp başlamadıkları noktasında rekabeti

etkilemektedir. Ancak bu iki ilkenin dikkate alındığı durumlarda da adaletin rekabeti destekleyen noktada bulunması gerekmektedir. Çünkü adaletin temel ilke olarak uygulanmadığı yönetimlerde insan unsurundan yeterince yararlanılamamakta ve vatandaş ihtiyaçları verimsiz bir şekilde giderilmekte veya hiç giderilememektedir (Çamur, 2020: 461).

Adaletin teoride ve pratikte ne olduğu Antik Çağ'dan modern döneme tartışılmaya devam eden bir konudur. Adil bir toplum, insanlara birey olarak saygı duyan, farklılıklarından dolayı ayrıcalık göstermeyen, özgürlüklerine hukuki güvence sağlayan ve haklarını koruyan bir toplumdur. Bu yanılla adil olma kavramı, güçlü bir şekilde desteklense de neyi kapsadığı konusunda bir fikir birliğine sahip olmadığından eşitlikçi çabaların formüle edilmesinde ve desteklenmesinde pek rehberlik sağlamamaktadır (Arrow v.d., 2000). Bu konu, her düşünce akımından düşünürlerce ele alınmış olup farklı anlamlar ifade etmektedir.

Platon, felsefesinde adalet fikrine önemli bir yer vermiştir. Platon; Cephalus, Polymarchus, Thrasymachus ve Glaucon tarafından farklı şekilde sunulan geleneksel adalet teorilerini eleştirdikten sonra, adaleti insanı iyi yapan bir erdem olarak gören kendi adalet teorisini ileri sürmüştür. Buna göre adalet, bir toplumu kendi içinde uyumlu ve iyi yapan sosyal bir bilinçtir (Platon, 2010). Bu, temelde bir kişinin kendi görevlerini yerine getirme ve başkalarının görevlerine karışmama iradesidir. Dolayısıyla adaletin bir tür uzmanlık ifade ettiği söylenebilmektedir. Antik Çağ'ın bir diğer büyük düşünürü Aristotele (Aristoteles) de adalet teorilerinin temelinde yer almaktadır. Aristoteles (2009), *The Nicomachean Ethics* (Nikomakhos'a Etik) kitabının tamamen adalet üzerinde durduğu beşinci bölümünde, neyin ve kimin adil ya da adaletsiz olduğunu tanımlamıştır. Ardından, düzeltici ve dağıtıcı olmak üzere iki tür adalet tanımı yapmış ve adaletin neden yalnızca topluluk halinde yaşayan insanlar için var olduğunu açıklamıştır.

İnsanın doğa durumu hakkındaki en popüler fikirlere sahip düşünürlerden John Locke, adaletin önemini doğa durumuna karşı karamsar yaklaşımı üzerinden vurgulamıştır. Ona göre insanın kontrol edilemez bir özgürlüğü olsa da başkalarının bu özgürlüğe zarar verme hakkı yoktur (Locke, 2003: 102). Ancak doğa durumunda diğerleri bireyin özgürlüğüne saldırıda bulunabileceğinden insan, sahip olduğu söylenen özgürlüklerinden vazgeçip zaten birlik olmuş bir topluma katılmayı arzulamaktadır (Locke, 2003). Bireyin topluma katılma noktasında düzenin

sağlanması için gerekli olan unsur olarak adalet fikri ise birey ve toplum arasındaki bu ilişkide şekillenmektedir.

John Stuart Mill, adaleti tanımlarken diğer insanların bu terimle ne kastettiğine dikkat etmiştir. Ona göre adalet, soyut bir kavram olmaktan çok birçok insanın paylaştığı bir ahlak duygusudur (Mill, 2009: 113). Bu doğrultuda Mill, popüler adalet anlayışından yola çıkarak adaletle ilgili çeşitli fikirleri birbirine bağlayan şeyin ne olduğu hakkında teoriler kurmuştur ve nihayetinde, adalet hakkında ortaya atılan çeşitli fikirlerin haklar kavramıyla birleştirildiğini iddia etmiştir.

John Rawls (1999: 3), *A Theory of Justice* (Adalet Teorisi) adlı kitabına adaletin toplumsal kurumların ilk erdemi olduğunu ifade ederek başlamıştır. Rawls; adaleti, vatandaşlarının özgür ve eşit olduğu bir toplumun adil olması gerektiği düşüncesi etrafında inşa etmiştir. Liberal yurttaşlık geleneğini toplumsal bir ekonomik zenginlik anlayışıyla uzlaştıracak bir toplumsal adalet kuramı belirlemeye çalışmıştır (Turner, 1997: 45). Ona göre kanunlar ve kurumlar ne kadar verimli ve iyi düzenlenmiş olursa olsun, adaletsizlerse yenilenmeli veya kaldırılmalıdır.

Robert Nozick, Rawls'un aksine yeniden dağıtıcı ve düzenleyici olan devlet müdahalelerine karşıdır. Ona göre minimal devlet, kabul edilebilecek en kapsamlı devlettir (Nozick, 2006). Çünkü yeniden dağıtımın dışarıdan düzenlendiği bir ortamda payların dağıtımına hata nüfuz etmesi muhtemeldir. Dolayısıyla dağıtımın tarafsızlığını kaybetme olasılığı bulunmaktadır. Bu yüzden bir adalet teorisinin önemli noktalarından biri, bireyin hakkını zedeleyecek unsurlardan uzak durması adına negatif haklardır.

Joseph C. Hermanowicz'e göre ödüllerin kıt olduğu ve dağıtım kıstaslarının net olmadığı durumlarda, ödüllerin dağıtımında görüş ayrılığı olacaktır. Bu bir dağıtıcı adalet sorunudur ve iki çözüm önerisi bulunmaktadır (Hermanowicz, 2019: 340). Bu öneriler, ödüllerin sayısını artırmak ya da kıstasları net hale getirmektir. İlk çözüm yolu ile ilgili hedef, rekabetin getirdiği dağıtım sorununu azaltmak olsa da buradaki sorun ödüllerin artık ödül oluşturmayacak kadar çok olmasının sonuçlarıdır. İkinci çözüm yolunda var olan sorun ise bir ödüle kimin hakkı olduğu keskin sınırlarla belirlendiğinde haksız bir şekilde dışlanmış grupların ortaya çıkacak olmasıdır.

Temel adalet teorilerine kısaca göz attıktan sonra anlaşılmaktadır ki hak kavramı adalet için önemli bir unsurdur. Adalet, hak temeli üzerinde yükselmekte ve

hak kavramının beraberinde getirdiği gerekliliklerin yerine getirilmesi ile somutlaşmaktadır (Çamur, 2020). Dolayısıyla meritokrasinin adalet ile olan ilişkisi hak kavramı ile ele alınmalıdır. Buna göre meritokrasi, niteliklerini geliştirmek için çalışanların hak ettikleri yerlere gelebilmesinin adil olduğunu ifade etmektedir.

### 1.3. Literatür Özeti

Meritokrasinin tanımı ve temel ilkeleri ele alındıktan sonra, literatürde yer alan önemli çalışmalarda kavramın nasıl değinildiği incelenecektir. Meritokrasinin insanlar tarafından güçlü bir şekilde desteklenen bir sistem olduğu bilinmektedir. Bireylerin çok çalışarak başarıya ulaşma özlemleri, bir ideal olarak meritokrasinin orijinal dinamiklerini değışikliğe uğramasına neden olmuştur. Bu doğrultuda meritokrasi; işletme, eğitim, psikoloji ve kamu yönetimi gibi çeşitli disiplinlerde popüler bir tema haline gelmiştir (Kim ve Choi, 2017: 116). Kavramın ekonomi politik yönüne odaklanan bu çalışma için meritokrasinin siyaset, sosyoloji, iktisat ve yönetim bilimi ile ilişkisi açıklanacaktır. Bu disiplinler özelinde meritokrasinin ele alınış biçimi açıklanacak ve böylece bir sonraki bölümde tartışılacak problemlere zemin hazırlanmış olacaktır.

#### 1.3.1. Siyaset Biliminde Meritokrasi

Siyaset biliminde meritokrasiyi ele alırken meritokrasinin siyasal ve toplumsal alanda nasıl yer edinebildiği, insan hayatının işleyişini hangi yönleriyle etkileyebildiği ve bu işleyişin hangi unsurları ile ilişki içerisinde olduğu gibi hususlar ön plana çıkmaktadır. Bu başlık altında ise meritokrasinin eğitimle olan bağına Young'ın eseri *Meritokrasinin Yükselişi* temelinde yer verilecek, liyakat ideallerinin bireysel haklar idealleri ile olan ilişkisine değinilecek ve meritokrasi ideallerinin gerçek hayatta ne kadar yer edinebildiği incelenecektir.

*Meritokrasinin Yükselişi*, meritokrasi teriminin ilk kullanıldığı eser olarak kabul edilmektedir. Young kitapta, geleceğin İngilteresinde meritokrasinin yükselişini ele almıştır. Genel olarak, eğitimin eşitlikçi anlayışla olan bağını, gerçekteşmeye yakın bir devrim zamanında anlatmak istemiştir. Buna göre ülkede bir değışim yaşanmaktadır ve artık insanların sosyal konumu ve gelir seviyeleri, ailelerinin sosyoekonomik statüsü yerine liyakat ile belirlenmektedir. Young, saygınlık ve maddi varlığın dağılımını liyakat ile sağlayan bu prensibi tanımlayabilmek için de meritokrasi terimini ortaya koymuştur.

Kitapta İngiliz eğitim sistemi bir ölçüde hiciv sanatı da kullanılarak eleştirel bir gözle incelenmiştir. Young'ın hicvi, örgün eğitim niteliklerinin diğer tüm hususlara kıyasla artan öneminin sonuçları hakkında bir uyarı niteliğindedir (Themelis, 2008: 428). Meritokrasinin yükselmesiyle birlikte, eğitim yoluyla başarılı olamayanlar, örneğin zeki ama düşük sosyoekonomik gruptan öğrenciler, iyi bir meslek için sınırlı fırsatlara sahip olacaklardır.

1958'de yazılan eser, tıpkı *Cesur Yeni Dünya* ve *1984* gibi, 20. yüzyılın en büyük distopik öngörülerinden birini sunmaktadır.<sup>2</sup> Kitapta, zekâ ve çabanın birleşimi ile oluşan meritokratik bir toplum betimlenmiştir (Young, 1961: 98). Bu toplumda meritokrasi kurulduktan sonra gelir eşitsizliği önemli ölçüde artmaktadır. Bireyin niteliği ve çok çalışması, gelir ya da ödül demekse en çok çalışan bunu hak etmiş demektir. Dolayısıyla zenginliğini arttırabilenler bunu hakkıyla elde etmişlerdir ve fakirlerle bu gelirleri paylaşma konusundaki tutumları değişmektedir. Ayrıca gelirlerden pek pay alamayan kesimin durumu daha umutsuz olmakta ve bir şeyleri hayal edebilir olmaktan uzaklaşmaktadır. Çünkü meritokrasi bu bireylere bir ilerleme kaydedemiyorlarsa gerekli niteliklere sahip olmadığını ya da yeteri kadar çalışmadığını söylemektedir. Dolayısıyla bireyin meritokratik toplumda edindiği yer ile ilgili yaşadığı hayal kırıklığı artmaktadır. Üstelik bu durum, üst sınıflarda yer alan bir bireyin sahip olduklarını kaybetmeme eğilimi göstermesiyle devamlılık gösterebilmektedir. Bunun için kendi çizgisinde hayat standartları, eğitim düzeyi ya da zekâsı olan bir eş arayışı mümkündür. Böylece toplumun belli kesimlerinin sahip olduğu gelirler, belirli alanlarda birikmiş olacak ve onlar gelirlerini yine kendi çocuklarına aktararak bir tür sınıfın yeniden üretimini ortaya çıkaracaktır.

Young'ın bu eserine gelen eleştiriler de vardır. Örneğin Ansgar Allen, meritokrasinin pozitif bir ideale dönüşümüne vurgu yapmıştır. Ona göre Young'ın hatası meritokrasi fikrini değişmez biçimde ele alıp eleştirmesidir (Allen, 2011). Ancak meritokrasinin temel dinamikleri değişmiş ve Young'ın uyardığı şekilde bir düzen kalmamıştır. Young'ın meritokrasisi, bilimsel pozitivistimin bir kâbusudur. Bir zekâ hiyerarşisini kurumsallaştırmış ve vatandaşlarını onu kabul etmeye

---

<sup>2</sup> Aldous Huxley'nin 1932 yılında yayımlanan *Cesur Yeni Dünya* adlı eseri ve George Orwell'in 1948 yılında kaleme aldığı *1984* adlı eseri, distopya edebiyatının dünyadaki en güçlü örnekleri arasında yer almaktadır.

şartlandırmaya çalışmıştır. Ancak bugünkü meritokrasi, entelektüel kökleri Adam Smith'e dayanan kapitalist bir meritokrasidir. Diğer herhangi bir üretken kaynak gibi, emeğin verimli dağılımının yeteneğin en üretken hale geldiği yere tahsis edildiği rekabetçi bir piyasa gerektirdiği ilkesine dayanmaktadır (Marris, 2006).

Kısaca *Meritokrasinin Yükselişi*, bir toplumun meritokratik düzeni kabul ettiğinde olabilecekler hakkındadır. Young'ın öngörülleri ise böyle bir toplum düzeninin ciddi sorunlar doğurabileceği yönünde olmuştur. Young'a göre meritokrasi, çok aşırı sonuçlar doğurabileceğinden korkulması gereken bir olgudur (Reynolds ve Xian, 2014: 122; Young, 1994: 88). Öyle ki icat ettiği kavram, ona sunduğu eleştiriler hiç dikkate alınmadan siyasilere tarafından kabul görünce ölümünden bir yıl önce The Guardian'da hayal kırıklığını şu şekilde dile getirmiştir: “İnsanları bireysel liyakatlerine göre işlere atamak iyi bir fikirdir. Belirli bir tür meziyete sahip olduklarına hükmedilenler, içinde başkalarına yer olmayan yeni bir sosyal sınıfa katılaştıklarında tam tersi olur.” (Young, 2001).

Joseph F. Kett, meritokrasi fikirlerinin en hızlı şekilde yayıldığı Amerika Birleşik Devletleri (ABD) için liyakatin gelişiminin incelenebileceği önemli bir eser kaleme almıştır. *Merit: The History of a Founding Ideal from the American Revolution to the Twenty-First Century* (Liyakat: Amerikan Devriminden Yirmi Birinci Yüzyıla Bir Kurucu İdealin Tarihi) adlı bu eserde Kett (2013), bir fikir olarak liyakat tarihini ve onun Amerikan kültürü üzerindeki etkilerini incelemiştir.

ABD'nin, insanların liyakat sonucunda başarılı veya başarısız olduğu bir ortamı teşvik ettiği fikri, ulusun tarihinde efsanevi bir önem kazanmıştır (McGarvie, 2015). Bu fikir sağlam bireycilik ruhunun temelinde yatmaktadır ve Amerikalıların kültürlerini gerçekten sınıfsız bir toplum olarak idealleştirmelerinin bel kemiği olarak hizmet etmektedir. Kett, liyakati “ödülü hak eden kalite” olarak nitelerken terimin yalnızca temel öğeleri ve özelliklerine ilişkin hâkim anlayış tarafından değil, aynı zamanda kan bağı, kotalar, kayırmacılık veya siyasi yağma gibi onunla bağdaşmayan uygulamalar tarafından da şekillendirildiğini kabul etmiştir (McMahon, 2014).

Kett, liyakati “temel liyakat” ve “kurumsal liyakat” olmak üzere iki biçimde açıklamıştır (Beckett, 2015: 128). Her iki liyakat türü, bireyin karakterine ve toplumun bireyleri değerlendirmesine atıfta bulunmaktadır. Temel liyakat, bir bireyin görünür ve dikkate değer performans başarılarına dayanmaktadır. Kurumsal liyakat ise yasal

özetler, hakemli makaleler veya diplomalarla kanıtlanabilecek uzmanlık bilgisinin edinilmesine önem vermektedir. Kett, her iki biçimde de liyakatin 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren krizde olduğunu ve liyakat idealinin kötüleştiğini savunmuştur (Beckett, 2015). Bu liyakat krizi dönemi, medeni haklar dönemi ile başlamakta ve bireysel haklar idealleri ile liyakat ideallerinin etkileşime girdiği bugüne kadar devam etmektedir. Sonuç olarak temel veya kurumsal liyakat ideali, pratik hayatta fırsat eşitliği, ayrımcılık yapmama ve sosyal eşitlik gibi demokratik değerleri içeren mevcut medeni hak fikirlerini barındırmamaktadır.

Kett'in fırsat eşitliği, ayrımcılık yapmama ve sosyal eşitlik gibi demokratik değerleri liyakat ideali içerisinde bulmamasına benzer düşüncelere sahip olan Coşkun C. Aktan, meritokrasinin yıllar boyu içerisinde geçtiği daha arzu edilebilir olma durumuna dikkat çekmiştir. Ona göre meritokrasi ve liyakat gibi kavramlar olumlu kodlar içerse de gerçek hayatta gerçekleştirmeleri imkânsız olduğu için ulaşılamaz ideallere dönüşebilmektedir (Aktan, 2021: 12).

Aktan'ın çalışması bir literatür incelemesi olarak değerlendirilebilecek olsa da yorumunu desteklemek için distopik olarak sınıflandırabileceği eserlere atıfta bulunulması bilinçli bir tercih olarak görünmektedir. Aktan, ilk olarak Young'ın eseri *Meritokrasinin Yükselişi*'ndeki uyarıları ele almıştır. Ardından, meritokrasinin bir imkânsız ideal olduğunu vurgulayabilmek için bir ideal yaratmanın köklerine inmiştir. Bunun için Antik Yunan'ın iki büyük ismi Platon ve Aristoteles'in devlet ideallerinde yer alan "Platonik Meritokrasi" ve "Aristo Aristokrasisi" kavramlarının bir distopya ifade ettiğini belirtmiştir (Aktan, 2021: 14). Liyakatin ölçümündeki eksiklikleri ve demokrasilerin liyakati ne kadar yansıttığı tartışmasını çalışmasında ele almıştır. Ayrıca eğitimdeki ayrımcılıkların devamlı hale gelmesi, kapitalizmdeki fırsat eşitsizliklerin artması ve eşitsizliklerin meşrulaşması gibi konulardaki eleştirileriyle meritokrasinin temelinde yer alan eşitlik ilkesine vurgu yapmıştır.

Aktan, çalışmasında en çok fırsat eşitliği vurgusu yapmıştır. Ona göre fırsat eşitsizliği görmezden gelindikçe meritokrasi, statünün meşrulaştırılması için savunulan bir imkânsız ideal olmak zorundadır (Aktan, 2021). Kısaca, meritokrasinin vadettiklerinin gerçek hayatta karşılık bulması konusunda eserde oldukça kötümser bir yaklaşım sergilenmektedir. Bununla birlikte meritokrasiye yapılan bu eleştirinin, onu reddetmek için olmadığı, onun hayata geçirilebilir olanını aramaktan kaynaklandığı belirtilmektedir. Ona göre "kurallara dayalı adaletli liyakat", pratikte mümkün

olabilecek bir düzen yaratılabilmesi adına yegâne çözümdür (Aktan, 2021: 27). Görülmektedir ki Aktan, ilkelerin tek başına yeterli olmadığı fikrine katılmakta ve liyakat ilkesinin adalet ilkesi ile desteklenmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır.

### 1.3.2. Sosyoloji Biliminde Meritokrasi

Meritokrasinin tercih edilmesi durumunda siyasal alanda yaşanacak değişikliklerden en çok toplumlar etkilenecektir. Bu doğrultuda meritokrasinin ifade ettiklerini analiz etmek için sosyoloji biliminden de yararlanmakta fayda vardır. Bu başlık altında meritokrasinin toplumsal etkilerini araştıran eserler ele alınacaktır. Sosyoloji literatüründe genel olarak; hak etme duygusundan ötürü ortaya çıkabilecek meritokratik kibir, ideolojik söylemlerle neoliberal eşitsizliklerin üstünü örten bir meritokrasi anlayışı, eşitsizliklerin kalıcılığını ifade eden meritokratik miras ve meritokrasi tuzağı gibi kavramlar dikkat çekmektedir.

İnsanların meritokrasi hakkında eleştirileri, idealinde meritokrasinin ne olduğu ile ilgili olmaktan çok onu yaşayamamaktan kaynaklanmaktadır. Fakat Michael J. Sandel, gerçek sorunun, liyakate dayalı ideal bir olguya ulaşma çabasının yetersizliğinden ziyade, idealin kendisinden olması olasılığını dikkatlere sunmuştur (Peebles, 2022). Popüler retorik, liyakatin insanların başarı seviyesini belirlediğini söylemektedir (Scriven, 2021). Buna göre çok çalışma, yeteneklerinin insanı götürebileceği yere kadar götürmesi için yeterlidir. *The Tyranny of Merit: What's Become of the Common Good?* (Liyakatin Zorbalığı: Kamu Yararına Ne Oldu?), bunun karanlık ve moral bozucu bir yanı olduğunu göstermeye çalışmaktadır (Coman, 2020). Dikkat çekilen unsur, kaybedenlerin kendilerinden başka suçlayacak kimseyi bulamıyor olmasıdır. Oysa hayatta başarı ve başarısızlığın farklı yolları bulunabilmektedir.

Sandel (2020), bugünün kazananlarının kendi avantajlarını hak ettiklerini düşündüğünü ve kaybedenlerinin ise kendilerinden şüphe duyma, aşağılanma ve gücenme içinde olduğunu savunmuştur. Ona göre kazananların kendilerine bahsettikleri parıltıya rağmen başarılı insanlar; ebeveynlere, öğretmenlere ve arkadaşlara borçlu olabilmekte ve şanstın yararlanabilmektedir. Kitapta değinilen aile avantajları, eğitim fırsatları ve toplumsal hareketlilikteki farklılıklar, meritokratik kibir olarak adlandırılan bir kendini kandırmanın yalanını ortaya çıkarmayı hedeflemektedir. Dolayısıyla Sandel, servet eşitsizliği mücadelesinin ötesinde, kamu

yararına yönelik daha derin tehdidin, başarılılar arasında kibir ve başarısızlar arasında aşağılanmayı teşvik etmesi olduğuna inanmaktadır.

Sandel'in eleştirel yaklaşımının en belirgin ve ayırt edici özelliği, meritokrasinin adaletsizliğine değil sözde zararlı psikolojik etkilerine odaklanmasıdır (Plattner, 2021). Ödüllerin liyakate göre dağıtılması, kazananlar arasında kibir ve kaybedenler arasında aşağılanma olmak üzere ahlaki açıdan çekici olmayan tutumları beslemektedir. Sandel'e göre meritokratik kibir her türlü hediye veya zarafet duygusunu ortadan kaldırmaktadır. İnsanların kendilerini ortak bir kaderi paylaşıyor gibi görme kapasitesini azaltmaktadır ve dayanışma için çok az yer bırakmaktadır. Sandel, bunu düzeltmenin bir yolu olarak insanlara kamu yararına katkıda bulunma inancını veren adalet ilkesine vurgu yapmıştır (Peebles, 2022). Bu durum, düzgün bir ücretlendirmeye yönelik yeni bir anlayışı ve aynı zamanda toplumun birlikte nasıl değerli hayatlar yaşayabileceği konusundaki tartışmalara dezavantajlı grupların dâhil edilmesini gerektirecektir. Buradaki amaç, çalışma prensibinin saygınlığını belirtmek ve yurttaşların uyumunu artırmaktır.

Sandel, liyakate dayalı inancın keskin bir şekilde eşitsiz bir ekonomi yarattığını ve birkaçının gelirlerinin yükselirken geri kalanı için ücretlerin sabit kaldığını öne sürmüştür. Toplumun en yetenekli olanlara konum ve zenginlik vermesi gerektiğini ifade eden liyakat ilkesi, bu sosyopolitik incelemeye göre insanları birbirinden ayırmaktadır. Sonuç olarak insanlar, kamu yararına dair ortak bir anlayışı ve tüm çeşitliliğiyle onları birbirlerine bağlayabilecek dayanışma duygusunu kaybetmektedir.

Meritokrasinin sosyal yapıyla olan etkileşimini anlamak adına önemli bir diğer eser ise Jo Littler'in *Against Meritocracy: Culture, Power and Myths of Mobility* (Meritokrasiye Karşı: Kültür, Güç ve Hareketliliğin Mitleri) adlı çalışmasıdır. Kitap, özellikle modern Britanya'daki güçlü toplumsal hareketlilik mitlerini eleştiren önemli bir araştırmadır. Yalnızca meritokrasinin değişen anlamlarının bir açıklamasını değil, aynı zamanda plütokrat<sup>3</sup> ünlülerin kendilerini nasıl sundukları ve ırksal dezavantajın inkârını da içermektedir. Kitapta, meritokrasi araştırmalarının tek disiplinli kıt analizler olduğu belirtilmiştir (Littler, 2018: 8). Buna karşın kitabın ilk bölümünde toplumsal hareketlilik tartışmaları da dâhil olmak üzere sosyal teori, politik retorik ve

---

<sup>3</sup> Plütokrat, gücünü zenginliğinden alan kişi ve/veya zenginlerin idaresi yanlısı anlamlarını taşımaktadır.

refah devleti aracılığıyla meritokrasinin köklerinin izi sürülmektedir. Ek olarak kitabın ikinci bölümünde kültürel, politik ve ekonomik alanlardaki liyakat kurallarının üç deneysel örneği ayrıntılı olarak incelenmektedir.

Kitabın sosyal teori, edebiyat, tarih ve meritokratik eğretilmeler içeren başlangıcı, Littler'in meritokrasinin bir dizi önemli bileşenini ön plana çıkarmasına ve kavramın kullanıldığı çeşitli yolları birbirinden ayırmasına izin vermektedir. Buna göre meritokrasi, bireylerin yeteneklerini harekete geçirmek için çok çalışmaktan sorumlu olduğu fikrine dayanan sosyal bir sistem ve genel bir dünya görüşü içerisinde belirli güç dinamiklerini destekleyen ideolojik bir söylem olarak iki temel biçimde açıklanmaktadır (Littler, 2018: 9). Bu doğrultuda meritokrasi, çağdaş kapitalist kültür için kültürel meşrulaştırmanın temel aracı olarak konumlandırılmaktadır (Littler, 2018: 2).

Kısacası, bir ideolojik söylem olarak meritokrasinin yansıttıkları hayatta karşılığını bulmamaktadır ve Littler bunu Birleşik Krallık örneğiyle vurgulamıştır. Burada görülen toplumsal hareketlilik kıtlığı arasında, yukarı doğru bir gidişat ve servette hızlı artışlar yaşayan ana sosyal grup ultra zenginlerdir (Littler, 2018: 120). Dikkate değer olan şey ise toplumsal hareketlilik fikrini çalkalamak için kendilerini ısrarla çalışkan ve meritokratik olarak sunan zengin bir seçkinler kuşağının öne çıkmasıdır (Littler, 2018: 129). Buradaki toplumsal hareketliliğe yönelik güçlü politika vurgusu, meritokrasinin neoliberal ekonomilerin artan eşitsizliği için nasıl bir örtü işlevi gördüğünü ve gençlerin daha dik ve daha kaygan merdivenlerden tırmanması beklenirken acımasız bir iyimserlik talep ettiğini göstermektedir (Wrigley, 2020).

Sosyoloji literatüründeki bir diğer önemli eser olan *The Meritocracy Trap: How America's Foundational Myth Feeds Inequality, Dismantles the Middle Class, and Devours the Elite?* (Meritokrasi Tuzağı: Amerika'nın Temel Efsanesi Nasıl Eşitsizliği Besliyor, Orta Sınıfı Parçalıyor ve Eliti Yiyor?) adlı çalışmada, birçok yönden meritokratik unsurların toplumda yer edinemediği gösterilmiştir. Kitabın yazarı Daniel Markovits (2019); artan eşitsizliğin, sınıf çatışmasının, ayrımcılığın ve sosyopolitik işlevsizliğin meritokrasi hakkındaki inançların son ürünleri olduğunu ifade etmiştir.

Meritokrasi, eşitliğin hizmetçisi olarak benimsenmiş ve ilk yıllarında seçkinlerin kapılarını açmış olsa da gelineen noktada toplumsal hareketliliği teşvik etmekten ziyade neredeyse boğmaktadır (Markovits, 2019: 6). Meritokrasinin gerçek hayatta çalışma şekli, mevcut meritokratik seçkinler bir kenara bırakılırsa herhangi bir çocuğun liyakatinin vaat ettiği yükselmeyi büyük ölçüde engellemektedir. Şu anda başarılı olan üst sınıf meritokratlar, çocuklarının başarılı olmalarına yardımcı olmak için çok büyük para ve çaba harcayabilmektedirler. Çünkü para; zengin ebeveynlere, çocukların gelişimini artırmaya yönelik dersler, kitaplar ve geziler ile daha bebeklik döneminden itibaren çocuklarını hazırlama olanağı sağlamaktadır.

Mevcut düşük sosyoekonomik gruplardan ailelerin yetenekli çocuklarının, mevcut meritokratik seçkinlerin çocuklarına karşı makul bir şekilde rekabet etme şansları yoktur. Dolayısıyla, meritokratların çocukları, daha az şanslı akranlarına göre haksız bir avantaja sahiptir. Bu avantaj, meritokratik seçkinlerin çocuklarının daha zeki olmaları veya doğuştan öğrenme ve mükemmelleştirme becerilerine sahip olmaları ile alakalı değildir. Bu avantaja sahip olmalarının nedeni, erken yaşlardan itibaren önemli bir eğitim alma eğiliminde olmalarıdır. Örneğin Markovits (2019); Chicago, Duke, MIT ve Stanford gibi en seçkin kolejlerin, gelir dağılımının en üst yüzde 1'lik dilimindeki ailelerden en alttaki yüzde 50'dekilere göre daha fazla öğrenci kaydettiğini belirtmiştir. Bu doğrultuda seçkin mezunlar, olanaklarını çocuklarına diğer ailelerin erişemeyeceği avantajlar sağlamak için kullandıklarından meritokrasinin, toplumsal hareketliliği artırmaktan ziyade azalttığı görülmektedir.

Markovits'in kitabını ilginç yapan, meritokrasiyi sadece seçkin olmayanlar için adaletsiz olmakla suçlamaması aynı zamanda bundan faydalanan insanlar için de kötü olduğunu savunmasıdır. Zenginlerin de tarihte hiç olmadığı kadar buldukları konumu korumak için yarışmacı davranmak zorunda kaldığı görülmektedir. Meritokrasi, endişeli ve özgün olmayan seçkinleri, kendi aşırı endüstrisi aracılığıyla gelir ve statü elde etmek için acımasız ve ömür boyu sürecek bir yarışmaya ikna etmektedir (Markovits, 2019). Onların da iş hayatları uzun saatler, yoğun baskı ve sorumluluklarla dolmaktadır. Bu aynı zamanda onları tarihte olmadığı kadar çalışkan olmaya itse de sosyolojik açıdan yine zarar verici sonuçları barındırmakta olabileceği düşünülmektedir. Sonuç olarak Markovits'in düşüncelerinden çıkarılacak ana fikir, meritokrasinin tuzağının herkesin hayatını herkes için daha az tatmin edici hale getirmesidir.

Meritokrasi incelemelerinde karşılaşılabilecek başka bir konu da meritokrasinin insan hayatı akışına nasıl etki ettiği'dir. Meritokrasinin topluma etkisi, toplumdaki bağımsız olamayan bireyin üzerinde farklı sonuçlara sebep olabilmektedir. Bu konudaki önemli çalışmalardan biri de Alain De Botton (2005) tarafından yazılmış *Status Anxiety* (Statü Endişesi) adlı eserdir. Kitap, statü endişesine neden olan beş farklı faktörün ele alındığı birinci bölüm ve statü endişesine getirilen beş farklı çözüm önerisinin bulunduğu ikinci bölümden oluşmaktadır. Kitapta genel olarak bireylerin mesleklerle ilgili duyduğu kaygılardan bahsedilmektedir.

İnsanlar, duygusal kazanımlarını “snoplar”<sup>4</sup> tarafından maddiyat ile ölçmeye zorlanmaktadır (De Botton, 2005). Çünkü snoplar insanlar hakkında küçük bir bilgi ile onların kim olduğuna dair bütün bir görüşe ulaşmaktadır. İnsanlara öncelikle ne iş yaptıklarını sorarak aldıkları cevaba göre onlar hakkında bütün bir öngörü oluşturmaktadır. Fakat mesleki statü, sosyal konum hakkında her şeyi anlatmamaktadır ve eğitim düzeyi, gelir, kazanç ve zenginlik gibi diğer sosyoekonomik değişkenlerle birlikte kullanılmalıdır (Hauser v.d., 2000: 181).

İnsanların başarabileceklerine dair umutları hiç bu kadar yüksek olmamıştır. Meritokrasi, iyi bir yaşam için bireylere büyük fırsat vadetmektedir. Peki, iyi bir yaşamın yakalanması bu kadar kolaylaşmışken ya başarısız olunursa... Bugünün dünyası, bu kaygıdan kaçınılması en zor dönemlerden birinden geçmektedir. Çünkü eskiden sistemin adil olmadığı düşünülmüştür. Ancak bugün sistem adil bilindiğinden onu suçlamak zorlaşmıştır. Artık başarısızlık da başarı kadar hak edilir olmaktadır (De Botton, 2005: 99). Ancak 17. yüzyılda Fransız Aristokrasininin zenginliğine ulaşamadığı gibi bugün de Bill Gates kadar zengin olmanın hayal edilebilir olmadığı bir dünya gerçeği bulunmaktadır (De Botton, 2009).

Özetle kitapta, yoksulluğun özsaygı üzerindeki etkisi, toplumun yoksulluğu nasıl yorumladığı ile biçimlendirilmektedir. Modern toplumda yoksulluk, içerisinden çıkılabilir olarak kabul gördüğünden yoksullara yargılayıcı biçimde yaklaşılmaktadır. Bu da insanları endişe içine sürüklemektedir çünkü başarısızlık bireyin yeteri kadar çaba göstermemesi üzerinden okunmaktadır.

---

<sup>4</sup> Kitapta geçen “snop” kelimesi, Türkçe anlamı züppe olan İngilizce “snob” kelimesinin doğrudan çevirisi olarak kullanıldığından bu çalışmada da kelimeye aynı şekilde yer verilmiştir.

### 1.3.3. İktisat Biliminde Meritokrasi

Meritokrasi üzerine yapılan ekonomik alandaki incelemelerinin temelini gelir eşitsizlikleri oluşturmaktadır. Bu başlık altında eşitsizliklerin, miras alınan servetin, sermaye birikiminin, piyasanın meritokrasi karşısındaki sınırlılıklarının, piyasanın liyakati ele alış biçiminin ve sosyoekonomik olguların bireylerin meritokrasi algısındaki rolünün incelendiği çalışmalar dikkat çekmektedir. Bu çalışmalar etrafında meritokrasi kavramının ekonomik ilişkiler için ne ifade ettiği açıklanacaktır.

Kenneth Arrow, Samuel Bowles ve Steven Durlauf editörlüğünde hazırlanan *Meritocracy and Economic Inequality* (Meritokrasi ve Ekonomik Eşitsizlik), literatürde meritokrasinin dinamikleri ile ekonomi arasındaki ilişki üzerine yazılmış en kapsamlı çalışma olarak dikkat çekmektedir. Kitap dört bölümden oluşmaktadır. İlki, meritokrasinin temel dinamiklerini ele almaktadır. Meritokrasinin dayandırıldığı bireysel niteliklerden birisi olan zekânın sebep ve sonuçlarının incelendiği bir ikinci bölüm yer almaktadır. Meritokraside yükselmeyi sağlayacak bir araç olarak eğitimin rolü ile fırsat eşitliklerinin tartışıldığı üçüncü bölüm ve son olarak meritokrasi için politika önerilerinin verildiği dördüncü bölüm kitabın devamını getirmektedir.

Yazarlar, ekonomik güvenlik ve fırsat eşitliği sağlamaya yönelik programların son yıllarda başarısızlığa uğradığını belirleterek kitabın başlığında vurgu yapılan konuya işaret etmiştir (Arrow v.d., 2000). Bu doğrultuda dikkat çekilen nokta, 21. yüzyılda ekonomik olarak en alt grupta yer alan pek çok kişinin herhangi bir açıdan üretken olarak görülmediğidir. Artık bu insanların ekonomik faaliyetleri, onları toplumsal ürünün daha büyük bir payını almaya hak etmesine hizmet etmesinden çok onları diskalifiye etmeye hizmet ettiği düşünülmektedir.

Kapsamlı araştırmalarla temellenen ve edebi referanslarla dolu, geniş bir tarihsel kapsamı olan *Capital in the Twenty-First Century* (Yirmi Birinci Yüzyılda Kapital), ekonomik eşitsizlikler üzerine yazılmış en popüler eserlerden birisidir. Kitabın literatürde sahip olduğu ağırlık, eşitsizlik probleminin ve sermayenin gelişiminin tarihsel açıdan başarılı bir şekilde yansıtılmasından kaynaklanmaktadır. Eserde ekonomi; tarih, sosyoloji, antropoloji ve siyaset bilimi gibi sosyal bilimlerin bir uzantısı olarak değerlendirilmiştir (Piketty, 2018: 628). Bu doğrultudaki değerlendirmeler, geniş coğrafyalardan ve geniş zaman ölçeklerinden toplanan

verilerle desteklenirken Thomas R. Malthus'tan Simon Kuznets'e politik ekonomi için çok sayıda önemli isme referans verilmektedir.

Thomas Piketty kitap boyunca, sermaye getirisinin ekonomik büyümeyi aştığı durumun tehlikesini vurgulamıştır. Bunu henüz kitabın başında şu şekilde belirtmiştir: “Sermayenin getiri oranı, üretim ve gelirin büyüme oranını aştığında... kapitalizm, demokratik toplumların dayandığı meritokratik değerleri derinden sarsan, rasgele ve sürdürülemez eşitsizlikleri otomatik olarak üretmeye başlar.” (Piketty, 2018: 1-2). Ona göre serbest rekabet, mirasın sonunu getirmeyecek ve daha meritokratik bir dünya yaratmayacaktır (Piketty, 2018: 457).

Ekonomistler arasında, serbest piyasa kapitalizminin en azından liyakate dayalı bir eğilime sahip olduğunu varsayacak olan *Kuznets Eğrisi*<sup>5</sup> kavramının yaygın bir kabulü bulunmaktaydı (Szreter, 2015). Daha karmaşık tüketim ve kamu malları için artan talebe hizmet eden bir ekonomide bu görüş, liyakatli ve vasıflı emeğin getirilerinin gelişmiş kapitalizm koşulları altında artacağını öngören insan sermayesi kavramıyla uyumlu olduğu için eleştirmeden kabul edilmiştir. Ancak Piketty, çeşitli hesaplamalar kullanarak, savaş sonrası on yılların olumlu gidişatını, o dönemlerden önceki daha eşitsiz süreçlerin uzun ömürlülüğünü ve tarihsel olarak daha normal olarak kabul gören aşırı eşitsizlik seviyelerine dönüşü göstermiştir (Crouch, 2015).

20. yüzyılda gerçekleşen iki dünya savaşı, kapitalizmin şüphelerinin geride kaldığı yanılsamasını oluşturmuştur (Piketty, 2018: 428). Ancak miras alınan servet konusunda dikkate değer bir biçimde geçmişe dönüş görünmektedir (Field, 2014). Sermayenin milli gelirde artan payı ve bireysel gelir dağılımındaki artan eşitsizlikleri gözlemlemek mümkündür. Piketty, yirmiden fazla ülkeden gelen verileri kullanarak bu eğilimler için kanıtları ortaya koymuş ve savaşın ve siyasetin onları etkilemedeki kritik rollerini göstermiştir. Örneğin ABD'de 1928 yılının verilerine göre en zengin %10'luk kesimin gelirleri toplam gelirlerin %49'una denk gelmekteydi. Bu rakam İkinci Dünya Savaşı öncesi %45, İkinci Dünya Savaşı sonrası %35 düzeylerine kadar gerilemiştir. Gerçekten de İkinci Dünya Savaşı sonrası ülkelere dönen Amerikan askerlerine verilen düşük faizli kredi, eğitim desteği ve işsizlik ödemesi gibi

---

<sup>5</sup> Simon Kuznets'in (1955) yayımladığı makalede belirttiğine göre gelir dağılımındaki eğilim gelişmişliğe bağlı olarak önce bozulacak ancak ekonomik gelişmişlik düzeyinde belirli bir olgunluk seviyesine ulaşıncaya kadar adaletsizlik kaybolmaya başlayacaktır.

yardımlarını barındıran Erler Yasası ve benzeri politikaların uygulandığı görülmüştür (Stiglitz, 2014: 47). Ancak 1980 sonrası en zengin %10'un denk geldiği toplam gelir oranı yeniden artmış ve 2012 yılında %50'nin üzerine çıkmıştır (Gökçe, 2018: 562). Özellikle 1970'lerin sonlarından bu yana, en zengin Amerikalıların hem vergi öncesi hem de vergi sonrası gelirleri, dağılımın daha aşağısındaki insanlara göre çok daha hızlı biçimde arttığını göstermektedir (Burtless, 2015).

Piketty'nin eseri, açıkça Karl Marx'ın "*Das Kapital*" adlı eserini andırmaktadır. Ancak bu iki önemli eser arasında farklılık da açıktır: Marx'ın kapitalizmin hayalî bir proletarya cennetine yol açacak çöküşünü öngördüğü yerde Piketty, sermaye sahiplerinin küresel zenginlik ve gelirden istikrarlı bir şekilde daha büyük bir pay kaptığı yavaş büyüme ve aşırı eşitsizliklerinin olduğu bir gelecek görmektedir (Pearlstein, 2014). Hem kapitalist hem de kapitalizm öncesi toplumlarda sınıf ilişkilerinin doğrudan üreticilerin sömürülmesine dayandığı gerçeği arka plana itilmektedir. Modern toplumun ekonomik ve teknolojik dinamizminin temelinde kâr peşinde koşma varsa, o zaman sermayenin toplumsal ürünün büyük bir kısmına el koyması bir ilerleme motoru olarak kabul edilmektedir (Panayotakis, 2014: 140). Bu nedenle kapitalist toplumun yapısal mantığının meritokratik bir yanılısamaya yol açmasının yolu, kapitalistlerin sömürücü değil sürekli insan refahının ve ilerlemenin kaynağı olduğu görüntüsünü ortaya çıkarmaktır. Piketty ise gelişmiş dünyanın kitleler için yaşam standartlarını durduracak ve paralı seçkinlerin ulusal gelirden giderek artan bir pay almasına izin verecek kalıcı bir durgun büyüme çağına doğru gidildiğini ileri sürmüştür (Herrick, 2014).

Kısaca Piketty, ABD'de ve Avrupa'da yükselen eşitsizlik düzeylerini açıklamak için büyük bir sermaye birikimi teorisine sahiptir. Piketty'nin temel teorisi, zaman içinde zenginlerin bileşik getiriler ve miraslar sayesinde her zaman daha da zenginleşeceği ve diğer herkesin daha da geride kalacağıdır. Ona göre sermaye getirisinin ekonomik büyüme oranını aştığı bir sistemde sermayesi olanlar, her zaman daha fazla sermaye elde edeceklerdir. Bu durum, kendi sözleriyle, “geçmişin bir anlamda geleceği yutmak istediğine işaret etmektedir” (Piketty, 2018: 408).

Piketty'nin geniş bir zaman aralığı ve coğrafyayı ele alarak rakamlara dökmeye çalıştığı teorisini mantıksız bulan çalışmalar da bulunmaktadır. Yapılan bir araştırmada miras yoluyla aktarılan aile servetinin yarısının yaklaşık on yıl içinde kaybolduğu ileri sürülmektedir (Arnott v.d., 2015). Buna göre Piketty'nin düşündüğü

gibi sermaye sürekli konsolide olarak büyümenin önüne geçeceği fikri gerçekçi olmayabilmektedir. Servet, sürekli yeniden yatırım yapmak yerine onu tüketerek de kaybedilebilmektedir (Butler, 2023: 50). Aile geçmişinden gelen sermayenin birikimine dair ortada olan bu tartışmaya istinaden Eamonn Butler (2023), eşitlik üzerine yapılan tartışmaların tek yönlülüğünden şikâyet etmektedir. Ona göre insanların farklı doğal yetenekleri olduğundan, farklı seçimler yaptıklarından, farklı riskler aldıklarından ve farklı şanslara sahip olduğundan eşit değillerdir. Dolayısıyla eşitlik konusu çok çeşitli yönlerden ele alınmalıdır.

Elena Granaglia (2019), piyasa eşitsizliklerinin meritokrasiye dayalı olarak gerekçelendirilmesinin içsel sınırlarının ortaya çıkarılmasının, kabul edilemez eşitsizliklere meydan okumaya katkıda bulunduğunu belirtmiştir. Kapitalist devlerin piyasadaki baskınlığı ve giriş engelleri gibi rekabetin sınırlılıklarının yanında piyasanın liyakati nasıl değerlendirdiği de önemlidir. Piyasada merkezi mekanizma, arz ve talebin karşılıklı etkileşimidir. Sorun, bu tür bir mekanizmanın bireysel performansla yalnızca çok zayıf bir ilişkiye izin vermesidir (Granaglia, 2019: 287).

Arz-talep ilişkisi ekonomideki denge noktasını yakalamak üzerine kurulu olduğundan üretilen değer bu noktaya ulaşmada araç olarak görüldüğü bir sonuç odaklılık yaratmaktadır. Piyasada bir çalışan olarak sahip olunan nitelik ve gösterilen çabanın değer kazanması hâlihazırda üstler tarafından takdir görmeye bağlıyken bunun da yeterli olmadığı durumlar meydana gelmektedir. Örneğin bir ekonomik durgunluk sırasında ilk kez iş gücüne katılan insanların gelirlerden aldığı pay üzerinde dış faktörler daha uzun süreler etki etmektedir ya da yüksek derecede dış göç alan bir coğrafyada yaşamının sonucu olarak emeğin değeri azalabilmektedir. Sonuç olarak piyasalar, bireysel katkıyı ortak üretimden kaynaklanan katkıdan ayırt edemedikleri sürece liyakati ödüllendirememektedir.

Ekonomi ile meritokrasi ilişkisinin incelenebilecek bir diğer yönü de bireylerin içerisinde bulunduğu ekonomik durumun, onların meritokrasiye olan inancı üzerinde ne gibi etkiler bıraktığıdır. ABD'de ekonomik adalet fikri, genellikle Amerikan siyasi ideolojisinin bir merkezi olarak kabul gören meritokrasi kavramında özetlenmektedir. Bununla bağlantılı olarak Avrupa'ya kıyasla ABD'de, ekonomik başarısızlıktan bireyi sorumlu tutmak daha yaygın bir davranış olduğu görülmektedir (Van Oorschot ve Halman, 2000).

Newman v.d. (2015) eşitsizliğin sosyal politika aracı olarak ekonomik adalet üzerinden yeterince incelendiğini ancak, vatandaşların piyasa ekonomisinin adaletinden nasıl etkilendiğine dair çalışmalara pek rastlanmadığını vurgulamıştır. Bu durumda göz ardı edilen, toplum içinde farklı grupların farklı eşitsizlik düzeylerine maruz kaldığıdır (Newman v.d., 2015: 326). Dolayısıyla ekonomik ilişkilerin herkesin üzerinde aynı sosyolojik etkiler bırakması beklenilmemelidir. Onlara göre daha yoksul vatandaşların yerel çevrelerinde karşılaştıkları ekonomik eşitsizlik düzeyi arttıkça meritokrasi inancını terk etme eğilimleri de artmaktadır.

Toplumdaki ekonomik eşitsizlik ne kadar büyükse, sistem içinde yalnızca bireysel liyakat temelinde yükselmek o kadar zor olmaktadır. Gerçekten de insanların toplumun ekonomik hiyerarşi düzeninde nereye varacakları açısından en önemli faktör, ilk etapta nereden başladıklarıdır (McNamee ve Miller, 2014: 71). Ancak bariz eşitsizliğin olmadığı ve ekonomik olarak daha eşit bağlamlarda, daha yoksul bireyler sistemin adil olduğunu iddia etmekte ve sıkı çalışmanın herkesi öne çıkarabileceğine inanmaktadır (Newman v.d., 2015: 338). Bu gibi bir durumda meritokrasiye olan inancın terk edilmesi eğilimi daha zayıf olduğundan sosyal politikalar açısından yeniden dağıtıma olan talep daha az desteklenmektedir.

#### **1.3.4. Yönetim Biliminde Meritokrasi**

Literatür özetinde yer alan diğer başlıklar altında incelen eserlerde meritokrasinin ideallerini gerçek hayata yansıtamaması üzerine genel bir endişe görülmektedir. Yönetim bilimi altında ele alınabilecek eserlerde ise nispeten daha iyimser bir tablo bulunmaktadır. Başta Adrian Wooldridge olmak üzere, geçmiş dönemlerde hayatın içinde yer alan yozlaşma ve siyasal yağmaların önüne geçebilmek adına meritokrasiye karşı bir inanç bulunmaktadır. Eleştirel eserlerde yer alan meritokrasinin ideallerinin temelinden sakıncalı olduğu fikrinin aksine Wooldridge gibi yazarlar için gerekli olan daha fazla meritokrasidir. Bu doğrultuda yozlaşmaların önüne geçilmesi, yeteneğin aristokrasinin tanımlanması, verimlilik ve üretkenlik, bu başlığın öne çıkan konularıdır.

Wooldridge (2021), meritokratik ideallerin modern dünyanın ortaya çıkması için çok önemli olduğunu öne sürmüştür. *The Aristocracy of Talent: How Meritocracy Made the Modern World* (Yeteneğin Aristokrasisi: Meritokrasi Modern Dünyayı Nasıl Yaptı) bunu anlatabilmek için meritokratik ideallerin Antik Yunan'dan modern

Singapur'a kadar uzanan tarihçesine değinmektedir. Platon'dan itibaren liyakat, entelektüel olduğu kadar ahlaki bir boyut da barındırmaktadır. Bu ideanın kurucuları yetenekten bahsettiklerinde, buna sıklıkla erdem kelimesi eşlik etmiştir. Kamu hizmeti de 20. yüzyıla kadar seçkin bir meslek olarak kalmıştır (Hymowitz, 2021). Ancak İkinci Dünya Savaşı ile giderek teknik uzmanlığa dayalı, bürokratik ve küreselleşen bir ekonomi, ahlaki boyutun önemini ortadan kaldırmıştır. Bununla birlikte potansiyel avantajları ne olursa olsun IQ testinin ortaya çıkışı, meritokratik ideallerin kabalaşmasına işaret etmiştir. Böylece ham zihinsel becerinin üstünlüğüne dair anlayış inşa edilmiştir.

Wooldridge'in kitabını önemli kılan değerlerinden biri, insanlık tarihinin çoğunda adam kayırmacılığın bir norm olduğunu hatırlatmasıdır (McMahon, 2021). Meritokrasinin temelindeki değerler, geçmiş yüzyıllarda zirve yapmış yozlaşmaları önlemek için önemli bir adım olmuştur. Ancak bugünün meritokrasisi, Sandel ve Markovits gibi önemli isimlerin ele aldığı gibi ciddi eleştirilere maruz kalacaksa çözüm nedir? Toplumlar, statü belirleme ve büyük kararlar alma gücünü nasıl tahsis etmelidir? Wooldridge için, modern ulus-devletlerin temel sorumluluklarından biri, daha fazla verimlilik, adalet, refah ve fayda adına bu yetenek aristokrasisini tanımlamaya ve geliştirmeye yardımcı olmaktır.

Bazen bir kişinin belirli bir işi diğerlerinden daha iyi yapabilmesini sağlayan yetenek ve becerileri vardır. Bu tür yetenek ve beceriler bir anlamda daha nitelikli kişinin işi hak ettiğini iddia etmek için bir temel oluşturmalıdır. Çünkü meritokrasi gereği, keyfiyetten uzak bir biçimde hak edene hak ettiğini vermek gerekmektedir. Sonuç olarak yetenekler topluma hizmet etmesi gereken hediyelerdir ve yönetme ayrıcalığı sorumluluk getirmelidir. Dolayısıyla Wooldridge'in değerlendirmelerinde meritokrasi, sosyal yapı içinde girişim biçimini çoğaltmak için aktif olarak müdahale etmenin bir aracı haline gelmektedir (Littler, 2013: 62).

Norman Daniels (1978) bu konuya daha çok verimlilik kavramı üzerinden yaklaşmıştır. Verimlilik, standart bir üretkenlik ölçümünün bulunmadığı çok çeşitli işler, pozisyonlar veya memurluklar için sezgisel olarak uygulanabilir bir kavram olarak kabul edilmelidir. Bu tür işler için ekonomistler, ortalama üretkenliği belirtmek için genellikle piyasa tarafından belirlenen ücret seviyelerini almaktadır. Ne var ki böyle bir mekanizmanın bazı nedenlerden dolayı tatmin edici olmadığı düşünülebilmektedir. Örneğin doktorlar, öğretmenler, avukatlar ve kuaförler gibi

ürettikleri değerin piyasa karşılığı hakkında konuşmanın zor olduğu meslekler için verimlilikten bahsetmek daha zordur.

*Merit and Meritocracy* (Liyakat ve Meritokrasi), işe yerleştirme için tercih edileceğine inanılan “Üretken İş Atama İlkesi” kavramını ortaya atmaktadır (Daniels, 1978: 209). Daniels’ın ortaya attığı bu kavrama göre işe alımlarda bireysel haklara dikkat etmekle beraber genel üretkenliğe de dikkat edilmelidir. Jeremy Bentham'ın faydacılık anlayışında temel aksiyom olarak adlandırdığı “doğru ve yanlışın ölçüsü, en büyük sayının en büyük mutluluğudur” (Burns, 2005: 46) düşüncesine benzer olarak, toplumun faydasını düşünerek verimlilik hesabı yapılmalıdır. Dolayısıyla mikro verimlilik adına makro verimlilikten vazgeçilmemelidir (Daniels, 1978: 210). Ancak böylesi bir ilkeye sadık kalınılırsa meritokrasinin toplumsal yapıya verimlilik kazandıracağı düşünölmektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### MERİTOKRASİ ÜZERİNE EKONOMİ POLİTİK TARTIŞMALAR

Son zamanlarda meritokrasi, siyaset bilimi ve yönetim bilimi açısından popüler bir kavramdır. Özellikle siyasi liderler tarafından meritokratik unsurlar sıklıkla vurgulanmaktadır. Hiyerarşinin tepesinde yer alan insanların meritokrasiye çok güçlü bir şekilde inanmaları ise pek şaşırtıcı değildir. Birinci sınıf bir hizmet almak yeterli değildir, en mükemmel tatmin için insanın bunu hak ettiğini de hissetmesi gereklidir. Meritokrasiye inananlar da birçok durumda yönetmeye, buldukları toplumsal statüye ve sahip oldukları gelirlere hakları olduğuna inanmaktadırlar.

Düşük veya orta eğitim düzeyine sahip vatandaşlar şu anda seçmenlerin çoğunluğunu oluşturmaktadır. Ancak kabinelerde, parlamentolarda ve hatta diğer birçok siyasi arenada fiilen aktif değiller. Örneğin, Birleşik Krallık nüfusunun sadece %7'sinin özel okullara gitmesine rağmen bu seçkin grup, hâkimlerin %75'ine, finans direktörlerinin %70'ine, üst meclislerdeki avukatların neredeyse %70'ine ve her üç milletvekilinden birine karşılık gelmektedir (Panel on Fair Access to the Professions, 2009). İyi eğitilmiş vatandaşların bu egemenliği, siyasette bir “dışlama önyargısının” yol açılmasına zemin hazırlamaktadır (Bovens ve Willie, 2017: 5). İşte bu nedenle yeterlilik ve değere sahip olanların kaynaklardan daha çok pay aldığı ve yönetim açısından daha çok söz sahibi olduğu bir toplum fikrinin toplumun bütününe çıkarına olup olmadığı etraflıca düşünülmelidir.

Çalışmanın ilk bölümünde meritokrasinin ifade ettikleri, içerisinde barındırdığı ilkeleri ve farklı bilimler açısından nasıl ele alındığı incelenerek kavramsal bir çerçeve oluşturulmak istenmiştir. Bu bölümde ise oluşturulan çerçeve içerisinde meritokrasi kavramının tartışmalı yönlerine vurgu yapmak hedeflenmiştir. Bu doğrultuda meritokrasinin sınırlılıkları, teorik idealleri ve içerisinde barınan ilkelerin topluma yansımaları gibi konular, ekonomi politik tartışmalar olarak gruplandırılacak yönlerden incelenecektir.

#### 2.1. Ekonomi Politik Açından Meritokrasi

Maddi varlıkların üretimi ve üretim tarzı toplumların temelini oluşturmaktadır. Ekonomi politik, toplumların gelişmesindeki bu temeli incelemektedir. Üretim araçlarının mülkiyet şekilleri, üretimde yer alan farklı toplumsal sınıfların durumu ve

maddi malların dağıtımını ekonomi politiğin inceleme alanının ana unsurlarıdır. Üretimi ve maddi malların üretim ve dağıtımını etkileyen yasaları açığa çıkarmasından dolayı ekonomi politik, üretimde yer alan insanlar arasındaki ekonomik ilişkilerin gelişmesinin bilimidir (Nikitin, 2006).

Bugün ekonomi politik; politik kurumların, politik ortamın ve ekonomik sistemin birbirini nasıl etkilediğini açıklamada siyaset, sosyoloji ve iktisat biliminden yararlanan disiplinlerarası çalışmalara atıfta bulunmaktadır. Journal of Economic Literature sınıflandırma kodları, ekonomi politiği üç alt alanda toplamaktadır: a) Bir ekonomik sistemde kaynak tahsisinde hükümet ve/veya sınıf ve güç ilişkilerinin rolü; b) uluslararası ekonomi politik, uluslararası ilişkilerin ekonomik etkilerini incelenmesi ve c) siyasi veya sömürücü sınıf süreçlerinin ekonomik modelleri (Eren, 2022: 7).

Ekonomik pazar dinamikleri ile politikalar devamlı bir etkileşim halindedirler. Var olan ekonomik şartlar, planlanacak politikaları etkilemekteyken ortaya çıkan politikalar, gelecekteki ekonomik şartları belli ölçüde belirlemektedir. Temelde ekonomi politik; siyaset, sosyoloji ve hukuk gibi diğer bilim dallarından da faydalanarak bu etkileşimin analizini yapmaktadır. Buna ek olarak, ekonomik kalkınmanın çevresel kalite, kişisel haklar ve kapsayıcılık gibi sorunlar üzerine araştırmalarının yaygınlaşması dolayısıyla ekonomi politik kavramının araştırma çerçevesi genişlemiştir.

Bununla birlikte merkantilist dönemden klasik iktisatçılara kadar kavram, ulus çıkarı anlamına da gelecek biçimde kullanılmıştır. Bu husus, öylesine güçlü bir biçimde algılanmış ve yerleşmiştir ki araştırma nesnelерinin mekânsal birimi ulus-devlet olmuştur (Üşür, 2003: 227). Modernleşme ve küreselleşmenin ortaya çıkardığı dinamik etkileşim sürecinde gelir dağılımındaki adaletsizliğe dair problemlerin fırsat eşitliği sorunundan kaynaklanıyor olması dolayısıyla bu çalışmada meritokrasi tartışmaları, toplumların geneline ne ölçüde temas ettiği ve bunun ne gibi yansımalara sahip olduğu üzerinden ele alınacaktır. Böylece kavramın ekonomi politik üzerinden değerlendirilmesi adına yeterli bir kapsama ulaşması hedeflenmiştir.

## **2.2. Meritokrasi Ölçümünün Sınırlılığı**

Meritokrasi, her ne kadar yaygın olarak kullanılan bir kavram olsa da tespit etmesi şaşırı derecede zor olabilmektedir. Toplumların yapılandırılma biçimleri ve temsil ettikleri değerler, teorik çalışmalar ve kamu hizmeti reformuna özgü tartışmalar

özelinde birçok başka bağlamda değerlendirilebilmektedir. Uygulaması bir bağlamdan diğerine değişiklik gösterebilmektedir. Meritokrasinin nasıl değerlendirildiği ve uygulandığı, ürettiği sonuçları etkileyeceğinden bu sınırlılığın üzerine gitmek oldukça önemlidir. Bu başlık altında, meritokrasi ölçümünün sahip olduğu sınırlılığa dair tartışmalara yer verilecektir.

*Meritokrasinin Yükselişi*'nde meritokrasi, temel olarak zekâ ve çabanın bir araya gelmesiyle ifade edilmektedir. Bugünün meritokrasi anlayışı, kavramın üretildiği yıllardakine oranla değişmiştir. Bununla birlikte meritokrasiden veya meritokratik düzenden bahsedildiğinde düşüncenin temelinde yer alan yine nitelik ve çabadır. İnsanların gücü, gelirleri ve statüleri paylaşmak için sahip oldukları değerleri yine nitelik ve çaba doğrultusunda kanıtlaması gerekmektedir.

Meritokrasi, pozisyonları doldurmak ve nitelikleri ödüllendirmek için kıstasların belirlenmesini politik etkenlerden uzak tutmaya çalışmaktadır. Ancak çoğu insanın geçimini sağlamak için bağlı olduğu kurumlar, sosyal normlardan olduğu kadar politik şartlardan da etkilenmektedir. Bu durumda nitelikleri belirleyen ve uygulayan kurallar politik olabilmektedir. Liyakatin değerlendirilmesi, politik olarak ele alındığında tarafsız liyakat ölçüleri mevcut olmadığından belli bir pozisyon için uygun niteliklerin ne olduğu, bunların nasıl değerlendirileceği ve belirli bireylerin bu niteliklere sahip olup olmadığına kimin karar verdiği meritokrasinin adaleti ile ilgili en önemli meseledir (Young, 1990: 193). Dolayısıyla meritokrasi ölçümünün sınırlılığında ortaya çıkan ilk unsur ölçümün tarafsız ortamda yapılması problemidir. Örneğin, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'nün (OECD) 2020 yılında Latin Amerika ve Karayipler için yayınladığı bir raporda Sivil Liyakat Endeksi (CMI) adlı bir endeks bulunmaktadır. Bu endeks, kamu hizmeti sisteminin çalışma biçiminde profesyonelliğin garantilerini ölçmekte ve böylece her bir yönetim alt sisteminde karar vermede tarafsızlığa değer vermektedir. Özel olarak, 0 ile 100 puan arasında ölçeklendirilmiş CMI; keyfiliğe, siyasi ele geçirmeye veya kayırmacılığa karşı etkili koruma derecesini ve ilgili grupların veya sektörlerin kazanç arayışına girmelerinin farklı yollarını ölçmektedir (OECD, 2020b: 46).

Çeşitli işlerde çalışanlardan beklenen nitelikler daha somut ve kolay açıklanabilir olmaktadır. Ancak bazı işlerde bu durum, kurumun hizmet verdiği topluma, içerisinde bulunduğu sektörün gelişmelerine ve işin özünde bulunan yaratıcılık gereksinimine göre değişebilmektedir. Dolayısıyla liyakat somut değildir,

yalnızca bağlamsal olarak tanımlanabilen ve belirlenebilen soyut bir niteliktir (Liu, 2011: 385). Her statü ve pozisyon için eşleştirilmiş bir liyakat tanımı yapmak olanaksızdır. Farklı kurumların farklı değerleri ön plana çıkarması, liyakat testlerini birbirinden bağımsız adalet anlayışlarıyla ortaya çıkarabilmektedir. Bu durumda hak edilen statü ve pozisyonun gerektirdiği değerlerle birlikte bu değerleri belirleyip öncelik veren kurum ve kurumsal düzenlemeler meritokrasinin varlığı açısından önem kazanmaktadır (Sandel, 1998: 76).

Hiyerarşik iş bölümü içinde, liyakat değerlendiricileri genellikle değerlendirdiklerinden daha üstündür ve göreceli olarak ayrıcalıklı konumları işgal etmektedir (Young, 1990: 205). Bu noktada değerlendirme kıstasları, yalnızca teknik yeterlilik ve performansı tarafsız bir şekilde değerlendirmek yerine mevcut ayrıcalığın devamlılığına katkıda bulunma amacı taşıyabilmektedir. Siyaset ve yönetim bilimi gibi diğer alanlarda da iktidar sahibi kişi veya grupların sahip oldukları gücü korumak adına çevrelerindeki kadroları bu gücü tehdit edebilecek unsurlardan uzak tutmayı hedefleyerek doldurabilmesi bu duruma örnektir. Dolayısıyla liyakatin farklı biçimlerde ele alınabilmesine ek olarak manipüle edilerek ele alınma tehdidi barındırdığı görmezden gelinmemelidir.

Sosyal bilimlerin yakın geçmişinde meritokrasi, artık Young'ın ele aldığı haliyle "IQ + Çaba" olarak basite indirgenmemektedir. Özellikle, IQ testlerinin sonuçlarının kültürel olarak farklı halkların doğuştan gelen üstünlüğünü veya aşağılıklarını kanıtlamak için kullanılmasının uzun ve tartışmalı bir geçmişi bulunmaktadır (McNamee ve Miller, 2014: 23). Ancak 20. yüzyılın ikinci yarısında daha fazla meritokrasi adına kaynakların dağılımını IQ testlerine dayandırma fikri görülmektedir. Raven'ın Aşamalı Matrisleri (RPM)<sup>6</sup> gibi testler ve Spearman-Jensen teorisi<sup>7</sup> gibi teorilerle bu fikir güç kazanmıştır (Flynn, 2000: 35-36). Fakat yüzyılın sonlarına yaklaştıkça bu gelişmeler önemini yitirmeye başlamıştır.

Bugünden bakıldığında basit kaldığı bilinen "IQ + Çaba" formülü üzerinden meritokrasiyi ölçmek istenecek olursa bu iki kavramı meritokrasi ölçümünde

---

<sup>6</sup> RPM, tipik olarak genel insan zekâsını ve soyut akıl yürütmeyi ölçmek için kullanılan sözlü olmayan bir testtir ve akışkan zekânın sözel olmayan bir tahmini olarak kabul edilmektedir.

<sup>7</sup> Spearman-Jensen teorisi, Charles Spearman'ın erken fikirleri üzerine 1980 yılında Arthur Jensen tarafından ilk kez formülize edilen G faktörü adıyla bilinen genel zekâ ölçümü teorisidir.

kullanmak ve iki kavramın çıktılarını anlamak olanaklı olmayacaktır. Öncelikle zekâ, insanların anlama ve öğrenme gibi yeteneklerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Ayrıca bu yeteneklerin yalnızca matematiksel zekâ ile ilgili olmadığı bilinmektedir. Yeteneklerden yalnızca bir kısmını ifade eden IQ testleri, kaynaklardan pay almanın yegâne temellendirmesi olduğu takdirde pek çok unsurun göz ardı edileceği açıktır. Buna ek olarak yeteneğin ölçülmesi adına IQ testlerinin yeterli kabul edilmesi durumunda dahi toplumun bütününe kapsayacak bir anlayışın temellendirmesine veri sağlayacak bir örneklem havuzu yaratmak olanaksız olacaktır. Zekânın ne kadar kalıtsal ne kadar geliştirilebilir bir özellik olduğu hala tartışmalı bir konuyken farklı etmenlerden arındırılmış ölçümlerin sayısını artırmak mümkün görünmemektedir. Ayrıca yeteneğin verili ve tekil kabul edilmesini gerektiren bu testler, öjeni gibi tehlikeli anlayışların önünü açmak gibi riskler barındırmaktadır.<sup>8</sup>

Formülün ikinci ögesi olan çaba konusunda ölçüm yapmak ise başka sınırlılıklara sahiptir. Örneğin bir maden işçisinin yaptığı iş için sarf etmesi gereken çaba, herkesin mutabık olduğu bir konudur. Ancak maden işçileri sahip oldukları zor mesleğe ve işlerini yerine getirmek için harcadıkları çabaya rağmen toplumda üst konumlarda yer alamamaktadır. Bu durumda meritokrasi, çaba gösteren bir bireyi toplumsal dikey hareketliliğe dâhil edememekte midir yoksa maden işçisinin gösterdiği çaba ile toplumsal olarak üst konumlarda yer alan diğer meslek grubu üyelerinin çabasını kıyaslarken farklı detaylara mı dikkat çekmek gerekmektedir? Bu soru göstermektedir ki çabanın tanımlanması ve sınıflandırılması gibi konularda sınırlılıklarla karşılaşılmaktadır. Ayrıca belli eğitimleri almak ve bu eğitimleri belgeleyerek ehliyet sahibi olmak, bir meslek sahibi olmanın ve bununla bağlantılı olarak merdivenin üst basamaklarında bir yer kapmanın ölçütü olabilmektedir. Ancak bu ehliyetlere ulaşmanın yollarında etken olabilecek başka faktörler saf bir şekilde çabanın ölçümünü zorlaştırmakta ve çabayı ahlaki bir boyutta ele almayı gerektirebilmektedir.

Üzerine düşünülmesi gereken bir diğer unsur ise bireylerin zekâsı ve çabası özelinde niteliklerinin dışında gerçekleşebilen olaylar ve bu olaylara etki eden şans

---

<sup>8</sup> Öjeni, tarihsel olarak aşağı olarak değerlendirilen insanları ve grupları dışlayarak veya üstün olarak değerlendirilenleri teşvik ederek bir insan nüfusunun genetik kalitesini iyileştirmeyi amaçlayan bilimselliği tartışmalı bir toplumsal akım veya toplumsal felsefedir.

faktörüdür. Konu, toplumun üst basamaklarında bir yer edinmek ise sosyoekonomik statüyü belirleyici unsurlara sahip olmak için her zaman çaba harcamaya da gerek yoktur. Mülk sahipliğinden gelebilecek bir zenginlik ve o zenginlikten kaynaklı sosyoekonomik statü, çoğu çaba gösterenlerin ulaşamayacağı bir konum sağlayabilmektedir. Bu noktada Robert H. Frank (2016), meritokrat bireyciliği benimsemiş toplumlarda, en iyi kazananların biraz şansa sahip olabileceğini söylemenin, onlara gerçekten tepeye ait olmadıklarını ve düşündükleri kişi olmadıklarını söylemekle eş görüldüğünü belirtmiştir. Bu açıdan meritokrasi söyleminin, başarı ve başarısızlığın bireyin kontrolü dışındaki olaylara da bağlı olabileceği gerçeğini gizlediği söylenebilmektedir.

Özetle, meritokrasinin peşinden gidilip gidilmemesine karar verilirken öncelikle onun neyi ifade ettiği ve hangi düzlemde ele alınması gerektiği konusunda fikir birliği oluşturulmalıdır. Bu hususu takip edecek ilk inceleme alanı ise meritokrasinin ifade ettiklerini dile getirirken ortaya konulabilecek bir ölçek var mıdır sorusu olmalıdır. Bu başlık altında aktarılanlara göre kavramla ilgili var olan bu sınırlılığın ötesine geçilebilmiş değildir. Kısaca, meritokrasinin ilkeleri ile çeşitli meritokratik değerlerin nasıl, ne olarak ve hangi bağlamda kabul edildiği gibi etmenlerle birlikte değişik meritokrasi kabulleri ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca meritokrasinin ölçümü için oluşturulacak bir örneklem kümesine girebilecek örneklerin birbiri arasındaki farklılıklarının iyi analiz edilmesi büyük önem taşımaktadır. Hâlihazırda meritokrasinin toplumlara vadettiği fikirsels unsurları kültürlerinde barındıran toplumlarda meritokrasinin yaşadığı gelişimden alınan payın anlaşılması zordur. Örneğin hesap verebilirlik ve şeffaflık gibi diğer mekanizmalara meritokrasinin gelişimine şahit olduğu sıralarda zaten sahip olan toplumların üzerinde meritokrasi nasıl incelenmelidir sorusu, cevaplanması güç bir sorudur.

### **2.3. Meritokrasinin İdeallik Tartışması**

Her dönemde toplumdaki gelirlerin ve statünün dağılımı için ideal sistemler ortaya atılmıştır. Meritokrasinin doğduğu sıralarda eşitlikçi anlayış eleştirilmiş ve bu anlayışın gerçek hayata yansımayan yönlerine ışık tutulmaya çalışılmıştır. Eşitçiliğin, bir diğer ifade ile toplumdaki farklılaşmayı, iş bölümü ve hiyerarşiyi ortadan kaldırmanın, sadece bir ideal ya da gerçekleşmesi mümkün olmayan bir ütopya olup olmayacağı sorulmuştur (Karayalçın, 1976: 42). Bugün ise bu sorular meritokrasiye sorulmakta ve meritokrasinin gerçek hayattaki karşılığı tartışılmaktadır.

Meritokrasiyi tartışırken kullanılabilen somut veriler bulmak kolay değildir. Bununla birlikte meritokrasinin daha arzu edilir bir toplumu ifade etmek için kullanımının arttığı görülmektedir. Bu da demektir ki kamu yararı için meritokrasinin ne kadar doğru bir yol olduğunu tartışmak vazgeçilmemesi gereken bir konudur. Bu başlık altında, literatürde meritokrasi idealine yönelik ön plana çıkan iki farklı görüş üzerinde durulacaktır. Bir yandan liyakati, bireysel nitelikleri ve çalışmayı hak çerçevesinde ön planda tutan olumlu görüşler bulunurken diğer yandan toplumda süregelen eşitsizliklerin meritokratik değerler ile aşılamayacak olmasına rağmen bu eşitsizlikleri meşrulaştıran bir meritokrasi fikrini eleştiren olumsuz görüşler yer almaktadır.

Olumlu görüşlere sahip olanlar için meritokrasi; gelir ve kaynaklar bireylerin niteliklerine göre dağıtıldığından, çalışanlar liyakat ilkesine göre belirlendiğinden ve siyasal yağmadan kaçınarak verimliliği artırdığından kamu yararı için gereklidir. Bu meritokratik ideoloji, egemen sınıflar için çok çekicidir. Çünkü toplumdaki ayrıcalıklı konumlarını yalnızca doğal yeteneklilikleri temelinde haklı çıkarmakla kalmamakta aynı zamanda imtiyazsız sınıflardan bu sistemin kabulünü sağlamaya da yardımcı olmaktadır (Kennedy ve Power, 2010: 226).

### **2.3.1. Kamu Yararı İçin Meritokrasi**

Meritokrasi öncesi dönemde hayatlarını iyi koşullarda geçirenlerin aristokratlar oldukları görülmektedir. Buna karşın dönemin düşük sosyoekonomik gruptan insanları kendi kaderlerini kendilerinin belirlemesine izin verilmeden toplumdan dışlanmışlardır. Bu dönemde, düşük sosyoekonomik gruptan bir aileye doğmanın ya da toplumdan soyutlanmış bir ten rengine sahip olmanın arzu ettiklerine ulaşmada engel olmaya yetecek tek faktör olduğu hayatlar çoğunlukta olmuştur. Meritokrasi bu soruna çözüm olmayı vadederek yükselmiştir. Meritokrasinin kamu yararı için bu yükselişinde iki önemli unsur ön plana çıkmaktadır: verimlilik ve adalet.

Bugünün kamu sektörü, 1980 sonrası Yeni Kamu İşletmeciliği (YKİ) ile verimlilik konusunda bir değişim yaşamıştır ve böylece meritokrasi öncesi dönemde elitist niteliklere dayandırılarak yönetilen şirketlerden daha verimli bir hale gelmiştir. Geleneksel dönemde liberal anlayışın sınırlarını çizdiği minimal devlet çerçevesinin dışında kalan kamu yönetimi anlayışı, YKİ sonrasında özel sektör dinamikleri ile yakınsamıştır. Bir başka ifadeyle toplumun güvenliğini sağlamak, sınırları korumak

ve vergi toplamak gibi en temel işlevleri dışında devletler, YKİ sonrası diğer bütün işlevlerinde verimliliği göz ardı edemez bir noktaya gelmiştir. Meritokraziyle birlikte özel sektör olsun kamu sektörü olsun çalışanların liyakat ilkesine göre belirlenmesi sonucunda iş için gerekli nitelikleri taşıyan daha çok insanın istihdam edilmesi sağlanmıştır. Bunun sonucunda mal ve hizmetlerin üretilmesi sürecinde insan kaynağının kullanımında kalite, hız ve verimlilik açısından gelişim gösterilmiştir.

Kamu yararı adına verimliliği artırmanın yanında meritokrasinin bir diğer artışı toplumsal düzen içinde adaleti ön plana çıkarma isteğidir. İnsanlar bir işe başvurduklarında başvuruların bireylerin niteliklerine göre değerlendirilmesi gerekmektedir. Adayların ırkları veya toplumsal cinsiyetlerinden ötürü dışlanmaya maruz kalmaları toplumsal adaletin gelişmesi adına önemli bir engel olmaktadır. Meritokrazi fikrinin yaygınlaşması ile siyasal yağmaya zemin hazırlayan ve genel olarak ayrımcı olan atamalardan uzaklaşmaya başlanılmıştır.

Meritokrasinin sosyal düzene getirilerini anlamak için bu unsurların meritokrazi öncesi dönemdeki varlıklarını incelemek faydalı olacaktır. Verimlilik ve adalet gibi konularda yaşanan değişimlerden önce toplumlar çeşitli sıkıntılar yaşamıştır. Bu sıkıntıların başında, liyakat ilkesi gereği nitelik ve çabanın önemli olması gerekirken işe alımlarda keyfiyetin ön plana çıkması, ırk veya toplumsal cinsiyet gibi faktörler üzerinden yapılan soyutlamalarla eşitlik ilkesinden uzak bir tutum sergilenmesi ve hak edenin hak ettiği işe sahip olamamasından kaynaklı toplumdaki gelirlerin dağıtımında adaletsizlerin artması gelmiştir. Bu gibi sonuçları olan ayrımcılıkların en büyük örneği olarak ABD’de geçmişte var olmuş siyasal yağma (spoils) sistemi gösterilmektedir (Aykaç, 1990). Sınırsız bir patronaj rejimi olarak da adlandırılabilen bu sistemde seçim kazanan bir siyasi parti, kampanya çalışanlarını ve diğer aktif destekçilerini kamu görevlerine atayarak ve çeşitli ayrıcalıklarla ödüllendirmektedir. Bu durum siyasi partilere devamlı olarak sadık kalacak çalışanları garanti eden bir fikir olarak ön plana çıkmıştır. Ancak bu sistem, atanan kişinin niteliklerine veya işi yapma kabiliyetine bakılmaksızın partinin ihtiyaçlarına dayanan atamalara yol açmıştır. Sonrasında partizanca doldurulan bu hükümet görevlerinin sayısını azaltmak için 1883 yılında adını öneriyi öne süren George H. Pendleton’dan alan Pendleton İlkeleri kabul edilmiştir. Her ne kadar liyakatin dikkate alındığı uygulamaların geçmişi yüzyıllarca geriye uzanmakta olsa da

bu değişim, yaşanan en dikkat çekici değişimlerden biri olarak liyakatin ön plana çıkması adına öncü olmuştur.

Bu sistemin terk edilmesi, devletin tam istihdam, yüksek büyüme hızı, gelir dağılımının adil olması, kentsel ve kırsal alan planlaması gibi yeni sorumluluklarının yetersiz ve teknik açıdan niteliksiz bürokratlar aracılığıyla verimsiz bir biçimde yerine getirilmesini önleme adına önemli bir dönüşüm olmuştur (Şen, 1995). Bu gelişmeyle birlikte akraba kayırmacılığı (nepotizm), eş-dost kayırmacılığı (kronizm), siyasi kayırmacılık (partizanlık), hizmet kayırmacılığı, iktidara ve seçmen kesimlerine yönelik kayırmacılık (klientalizm) gibi türleri olan kayırmacılığın yönetim anlayışında yeri olmadığı düşünölmeye başlanmıştır. Çünkü potansiyel olarak iyi nitelikli adayları bürokratik görevlerden dışlamak, bu adayların niteliği ile doğru orantılı olarak maliyetli olacaktır (Hollyer, 2010).

Liyakate dayalı bir bürokrasinin yozlaşmaları da engellemesi beklenmektedir (Charron v.d., 2017). Öncelikle, liyakate dayalı atamaları yapılan çalışanların yozlaşmış davranışlara karşı eğilimlerinin daha düşük olması beklenmektedir. Kentleşmiş bir toplumda eğitim seviyesi yüksek bir çalışanın ihbar ve ikaz mekanizmalarına yönelme eğilimi daha yüksek olacağından hukuka aykırı her türlü baskı ve yönlendirmelere direnme olasılığı da daha yüksektir. Ayrıca, bürokratların kamu sektöründe sahip olacağı başarılı bir kariyerin anahtarı bireysel ilişkiler yerine liyakat ve sıkı çalışma olduğunda performansının daha yüksek olması beklenmektedir. Siyasi atamalardan farklı olarak liyakate göre işe alınan bürokratlar, örnek davranışı temsil eden kuralları içselleştirmektedir. Nihayetinde, siyasi bağlantılarla kurulan bir bürokratik kadronun yozlaşmalarla yaratabileceği maliyet oldukça açık bir şekilde öngörülebilirken; meritokrasinin benimsendiği ve liyakate dayalı işe alımın esas alındığı durumlarda bu maliyetten kaçınıldığından kamu kaynaklarının kullanımı adına oluşabilecek büyük yüklerden uzak durulmuş olunacaktır.

Özetle, meritokrasi veya tarafsızlık iddiası olmayan personel sistemlerinde aile, memleket veya dine dayalı ayrımcılık açık ve net olabilir ancak, büyük ve görünürde liyakatli örgütlerde performanstan başka herhangi bir şeye dayalı kayırmacılık ve ayrımcılık, ilan edilen fırsat eşitliği ilkelerini ihlal etmek demektir (Laird, 2007: 8). Ayrıca liyakate esas yönelmelerin yapılmadığı noktalarda oluşan kayırmacı durumlarda yozlaşmanın oryaya çıktığı gibi kurum içi girişimciliklerin baltalandığı yadsınamaz bir gerçektir (Çağatay ve Kızılkaya, 2021: 262). Bu gibi

sorunlara çözüm olacağı düşünül­düğünden meritokrasi, olumlu görüşlere sahip olanlar tarafından bu misyonuna işaret edilerek savunulmaktadır.

### **2.3.2. Eşitsizlikleri Meşrulaştırıcı Meritokrasi**

Meritokrasi, pratikte kazanma ve hak etme etiğini ifade etmektedir. Toplumsal olarak kabul edilen kurallar dizisine göre hak edilmeye dayalı bir düşüncedir. Bu ideale göre eğer herkesin eşit şansı varsa kazananlar kazanmayı hak etmiş demektir. Son yıllarda bu önermede bahsedilen eşit şansın varlığı tartışmalı bir durumdadır. Kazananları kaybedenlerden ayıran özelliklerin geçmişe oranla daha meşru oldukları ortadadır ancak daha adil olup olmadıkları meritokrasiye dair olumsuz görüşlere sahip olanlar için tartışmalıdır.

Tartışmaların başında yer alan ilk husus meritokrasinin ve ilkelerinin neye dayandırıldıklarının net bir şekilde ifade edilememesidir. Nitelik ve çaba gibi unsurların ölçümünde yer alan sınırlılıklar, meritokrasiyi ifade etmek ve savunmak için gerekli zemini hazırlamayı zorlaştırmaktadır. Meritokrasinin temel ilkelerinin ne ifade ettiği konusunda evrensel kabulün olmaması, saf bir meritokrasi yapısının ortaya çıkmasını güçleştirmektedir.

İnsanların sosyal sınıflar arasında tırmanma olasılığının bireyselleştirilmesi, meritokrasinin bir başka riskini barındırmaktadır. İnsanları nitelik ve çabaları doğrultusunda kaynaklardan pay aldığı bir toplumda yaşadığına ikna etmek, sosyal statüleri arasında fark olan birey veya grupların maruz kalmaya devam ettiği eşitsizlikleri meşrulaştırmaktadır. Çünkü eşitsizliklerin mirası, meritokrasiyi eşitsizlikleri meşrulaştırıcı bir konuma sürüklemektedir. Süregelen eşitsizliklerin heterojen dağılımının kaynağı, politik olarak eşit dağıtılmaya çalışılan sivil haklar ile ekonomik olarak eşit dağıtılması neoliberal anlayışa aykırı olan zenginlik arasındaki çatışmadır. Bu durum, meritokrasinin temel probleminin bir sosyal demokrasi sorunu olduğunu da göstermektedir (Turner, 1997: 71). Bir diğer ifadeyle, farklılıklarının sebepleri kendi imkânlarıyla değiştirilebilir olup olmadığına bakılmadan insanlar, sosyal statüleri konusunda adil bir toplumda yaşadıklarını düşündüklerinde üst sınıflarda olanların kibirlenmesi ve alt sınıflarda olanların sistemi suçlayamamasından ötürü özsayıgılarını yitirmesi daha muhtemeldir.

Meritokrasinin mantığı, zekânın veya yeteneğin doğuştan geldiğini varsaymaktadır. Başka bir deyişle, özelleştirilmiş bir zekâ ve yetenek kavramına

bağlıdır (Littler, 2013: 54). Hâlbuki yetenek ve beceri arasındaki fark unutulmamalıdır. İnsanların sahip oldukları yeteneği beceriye dönüştürerek gerçek hayatta sunmaları gerekmektedir. Dolayısıyla meritokraside insanların kaynaklardan pay almayı hak ettiğini kanıtlaması için sadece yeteneğe sahip olması değil o yeteneği somutlaştıracak fırsatları bulması da önem arz etmektedir. Örneğin, bir müzik aleti çalma yeteneğine doğuştan sahip olan bir çocuğun bu yeteneğini keşfetmesi için öncelikle yetiştiği ortamda müziğe ilgi olmalıdır. Ardından çocuğun müziğe göstereceği olası ilgi için manevi destek sağlanmalıdır. Bununla birlikte müzik aletinin satın alabilmek ve eğitimleri için gerekli olan kursları sağlayabilmek gibi maddi imkânlar yeterli olmalıdır. Genellikle bu şartlar sağlandığında bir çocuk, müziğe dair yeteneğini, sergileyebileceği bir beceriye dönüştürme imkânına sahip olabilmektedir. Bu şartların herkes için sağlanmadığı ortamlarda bireylerden sahip oldukları gelir ve statüler için gerekli olan nitelik ve çabayı kanıtlamasını beklemek adil bir rekabet anlamına gelmemektedir.

Meritokrasinin eşitsizlikleri meşrulaştırdığı fikrinde değinilmesi gereken diğer bir husus, meritokrasinin bazı meslekleri yüceltmesidir. Meritokraside bazı işler mesleki anlamda en tepede yer almaktadır. Bu meslekler saygınlık olarak buldukları konum itibarıyla de oldukça ödüllendirilmektedir. Nitelikli olmayı gerektiren işler belirli meslek gruplarıyla sınırlandırılmaktadır. O meslek gruplarının gerektirdiği nitelikler ise benzer noktalarda yoğunlaşmaktadır. Bu durumda belirli gruplardan insanların yüksek itibarlı ve gelirlili işlerde istihdam edildiği görülmektedir. Bu grupların hem mesleklerine hem niteliklerine ayrıcalık gösterilerek bir üst sınıf yaratılmaktadır.

Sonuç olarak bu iki farklı görüş ele alındığında meritokrasiyi onaylamak, bir yandan, onu dağıtıcı adalet ilkesi olarak kavramsallaştırmaktır. Bir diğer yandan, onun toplumdaki eşitsizliği meşrulaştırmaya hizmet edebilecek bir ideoloji olarak kavramsallaştırılmasına işaret etmektedir (Son Hing v.d., 2011: 433).

#### **2.4. Meritokraside Bir Araç Olarak Eğitim ve Fırsat Eşitliği**

İnsanlar elde ettikleri gelirler ve statüler açısından birbirinden farklı sınıflarda yer almaktadır. Bu farklılık adil nedenlerle temellendirilmediği takdirde toplumsal huzurun orta ve uzun vadede bozulması muhtemeldir. Yakın dönemde meritokraside için böylesi bir kaygının üstesinden gelebileceğine dair yaygın bir inanç bulunmaktadır.

Bu temelde, daha nitelikli ve çalışkan insanların toplumsal sınıfları tırmanabilmesi fikri mevcuttur. Bu fikrin sürdürülebilir olmasının şartı ise rekabet içerisinde olan bireylerin niteliklerini sergileyebilme konusunda eşit fırsatlara sahip olmasıdır. Herkes için fırsat eşitliğini sağlamanın en temel yolu ise cinsiyet, ırk, dil, din vb. hiçbir farklılığa bakılmaksızın temel eğitimi toplumun her kesimine ulaştırabilmektir. Bu açıdan eğitim, bireyin elinde olmayan nedenlerden ötürü yaşadığı ayrımcılığı okullaşma yoluyla ortadan kaldırmak için yaygındır. Fakat fırsat eşitliği için bir araç olan eğitim, ayrımcılık için bizzat etken de olabilmektedir. Son birkaç yılda uluslararası literatürde yükselen bu fikir, meritokrasiye eleştirel yönden yaklaşmak için önemli bir neden olarak dikkat çekmektedir.

Bu başlık altında, eğitimin fırsat eşitliği için bir araç olarak sürdürülebilir olması adına dikkat edilmesi gereken hususlar incelenecektir. Öncelikle, fırsat eşitliğini görmezden gelen bir meritokrasinin farklı türde bir toplumsal sınıflaşmanın nedeni olacağından fırsat eşitliği vurgusu yapılacaktır. Daha sonra meritokrasi bağlamında fırsat eşitliği için ön plana çıkan eğitimin rolü incelenerek ortaya çıkabilecek eğitime dayalı ayrımcılıklara dikkat çekilecektir. Böylece toplumdaki gelir ve statüden pay alan insanların elde ettiklerini dayandırdığı nedenlerin nasıl daha adil olabileceğine dair yapılabilecek yeni çalışmalara, eğitim odaklı fikirlerle işaret edilmesi hedeflenmiştir.

#### **2.4.1. Meritokrasiyi İnşa Etmek: Fırsat Eşitliği**

Eşitlik, artık mutlak eşitlik bağlamında tartışılmamaktadır. Adil bir toplum için ne kadar arzulandığı tartışılan bir kavram olarak eşitlik, sonuçlar üzerinden değerlendirilmek yerine fırsatlar üzerinden değerlendirilmektedir. Çünkü herkesin aynı gelirleri, zenginlikleri veya statüleri elde etmesi değil herkesin bunları elde etme şansının eşit olması anlamlıdır. Bunun tersi bir durumun çok temel tehditler barındırdığı bilinmektedir. Daha fazla fırsat eşitliğinin sağlanması verimliliği artırmanın yollarından biriyken; sonuçların eşitliği, bireyin nitelik ve çabasına bakılmaksızın değer verdiği bazı mallarla ilgili olarak eşitlikte ısrar etmekte ve böylece yeteneklerini kazanca dönüştürmek için gereken çabayı sağlama konusundaki bireyin teşviklerini köreltmektedir (Benabou, 2000: 318).

Daniel Bell'e (1999) göre fırsat eşitliği, klasik liberalizmin bireyin toplumun tek birimi olduğu ve toplumsal düzenlemelerin amacının bireye kendi amaçlarını

gerçekleştirme özgürlüğünü vermek olduğu fikrinden kaynaklanmaktadır. Bu fikir insanların kendi mutluluk ve başarılarının peşinden gitmeleri için belirli engellerden kurtulmalarını gerektirmektedir. Bu noktada fırsat eşitliği, “biçimsel” ve “adil” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Daniels, 1978: 217). Biçimsel fırsat eşitliği, pozisyonlara eşit erişime sahip kişilerin, gerekli niteliklere sahip olmak için ihtiyaç duyduğu araçlara yasal olarak ulaşabildiği durumlarda sağlanmaktadır. Adil fırsat eşitliği ise yalnızca fırsat eşitliği üzerindeki olumsuz yasal kısıtlamaların ortadan kaldırılmasını değil, aynı zamanda aile geçmişi veya diğer sosyal olumsuzluklardan kaynaklanan düşük rekabetçi konumlara sahip olanlara erişim eşitliği sağlamak için olumlu adımların atılmasını gerektirmektedir.

Fırsat eşitliği, ayrıcalık ve önyargı gibi çevresel avantajların ve dezavantajların sonuçlar üzerinde düşük seviyede etkisi olduğu anlamına gelmektedir. Ancak fırsat eşitliği fikri görüldüğünden daha anlaşılmalıdır, gücün ve ayrıcalığın fırsat yapılarına nasıl yerleştirildiğinin düşünülmesini gerektirmektedir (Liu, 2011: 394). Görünüşte basit olan fırsat eşitliği normu hakkındaki tartışmalar, modern dünyadaki adil koşulların doğasına ilişkin anlaşmazlıkları ortaya koymaktadır. Zira eşitlik, biçimsel fırsat eşitliğinin ötesine geçerek ve mümkün olduğunda sosyal ve kültürel dezavantajları düzelterek doğal özgürlüğün adaletsizliğine çare bulmaya çalışmalıdır (Sandel, 1998). Burada amaç, sosyal ve kültürel eşitsizliklerin eşit eğitim fırsatları, belirli yeniden dağıtım politikaları ve diğer sosyal reformlarla hafifletildiği daha adil bir meritokrasi anlayışıdır. Ancak bu anlayış basit bir fırsat eşitliği uzantısı olarak ulaşılabilir olmamaktadır. Çeşitli sosyal reformların doğal özgürlüğün adaletsizliğini sıfırlaması pek olası görünmemektedir. Bu nedenle fırsat eşitliği anlayışının temel düşüncesi var olan farklılıkların sonuçlar üzerindeki etkisinin azaltılması olmalıdır.

Toplumsal eşitsizlik, uygarlıkların ortaya çıkışından itibaren var olan bir sorundur. Aynı şekilde eşitsizliğin doğası ve nedenleriyle ilgili tartışmalar da toplum felsefesinin kadim bir konusudur (Turner, 1997: 19). Eşitsizliklerin tarihi; ekonomik, politik ve toplumsal aktörlerin neyin adil olup neyin adil olmadığına dair tasavvurlarına, bu aktörler arasındaki güç dengesine ve bunların sonucunda ortaya çıkan kolektif tercihlere bağlıdır (Piketty, 2018: 22). Fakat bugünün problemi, fark edilmesi daha güç olan eşitsizliklerin bulunması ile ilgilidir. Sandel (2013), son 30 yılda yaşanan değişimin bir piyasa ekonomisine sahip olmaktan bir piyasa toplumu olmaya doğru sürüklenme olduğunu ileri sürmüştür. Ona göre bu oldukça önemlidir

çünkü her şey pazar içerisinde satılabilir duruma gelmiştir. Para yalnızca lüks tüketim veya elit zevkler için bir anahtar olmaktan fazlası olup iyi bir sağlık hizmeti almak ve eğitime ulaşmak gibi temel gereksinimlerin de kaynağı olmuştur. Bu durumda eşitsizliklerin önlenmesi her zamankinden daha önemlidir.

İşe alım sırasında ve kariyer değerlendirmede kadınlara ve azınlıklara karşı görülen ayrımcılık, belirli mesleki alanlarda ve daha yüksek yönetim seviyelerinde onların yeterince temsil edilmemesine neden olmayı sürdürmektedir. Pozitif ayrımcılık, bu türden bir ayrımcılığın ve yetersiz temsil sorunlarının riskini öngörerek bunlarla başa çıkmak için tasarlanmış bir politikadır (Son Hing v.d., 2002: 493). Pozitif ayrımcılık sayesinde kadınlara ve azınlıklara karşı ayrımcılığa dair farkındalığın artması beklenilmektedir. Bu doğrultuda seçim ve iş performansı süreçlerinde fırsat eşitliğini yeniden sağlamak için tasarlanmış diğer kurumsal girişimlere daha fazla destek verilmesi mümkün kılınacaktır (Son Hing v.d., 2002: 507). Bu tür övgüye değer hedeflerle, bir politika olarak pozitif ayrımcılığın insanlar tarafından desteklenmesi şaşırtıcı olmayacaktır. Ancak belirli pozitif ayrımcılık politikaları, liyakat ilkesini ihlal ettikleri için ivedilikle eleştirilebilmektedir.

Politika belirleyici kurumların ekonomik olarak piyasa temelli sorumluluklarını yerine getirmesi ile sosyal anlamda dezavantajlı gruplara yönelik yeniden dağıtım uygulamaları için gerekli kaynaklar arasında yaşanan uyuşmazlık derinleşmektedir. Piyasa temelli kaygılar, bu kurumların pozitif ayrımcılık için gerekli kaynakları etkilemektedir. Sonuç olarak neoliberalizm doğrultusunda minimal devlet anlayışı, refah devleti anlayışını barındırmakta zorlanmaktadır. Bu durumda meritokraside fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik yeniden dağıtım politikaları, verimlilik kaygısından ötürü genişleyememekte ve meritokrasinin çıkarları, mutlak ve görel net gelirin maksimizasyonuna daraltılabilmektedir (Heise ve Serfraz Khan, 2018).

#### **2.4.2. Meritokraside Bir Araç Olarak Eğitim**

Fırsat eşitliği, toplumsal hareketliliği kolaylaştırmak üzere herkesin eğitim kurumlarından eşit olarak yararlanabilmesine bağlıdır (Turner, 1997: 49).<sup>9</sup> Dünyanın

---

<sup>9</sup> Burada bahsedilen eşitlik, bireyin niteliğine göre yeteneğini beceriye dönüştürebilmesi için gerekli koşulların eşit oranda verilmesi olarak düşünülmelidir.

dört bir yanındaki hükümetler tarafından eğitim; bireylerin ve toplumların ilerlemesi, gelişmesi ve sosyal, kültürel ve ekonomik ödülleri elde etmesi için evrensel olarak benimsenmektedir (Tannock, 2008: 447). Bunun nedeni eğitimin sağlık, istihdam ve refah gibi önemli olduğu düşünülen çeşitli hedefler için değerli olmasıdır.

Geniş bir yelpazedeki sosyal sınıflar ve kimlikler için eşitsizlik; önyargı, ayrımcılık ve dışlanma sorunlarına değinen eşit eğitim fırsatının tanımı ve kavramsallaştırılması konusunda büyük bir tartışma alanı oluşmuştur (Tannock, 2009: 205). Özellikle köken-eğitim-statü üçgeninde yer alan “köken”in etkisinin eğitim sayesinde zayıfladığını belirten çalışmalar bulunmaktadır (bkz. Goldthorpe, 2003). Aile geçmişi ya da çeşitli sosyal avantajların sonuçları etkileme oranı eğitimin yaygınlaşması ile birlikte azalmaktadır. Buna göre okul başarısının sonuçlar üzerinde kalıtsallığı yükseldikçe çevresel avantaj ve dezavantajların etkisi azalmaktadır (Plomin, 2018). Dolayısıyla okullar, çok çalışanların ileride yapmayı hayal ettikleri mesleklere ulaşabilmesini vadetmektedir.

Eğitimin araçsal yönünün temelinde yatan düşünce, eğitimin toplumsal konumların dağılımında verili özelliklerden ziyade edinilmiş özellikleri öne çıkaran rolüdür (Torun, 2016: 38). Buna göre meritokratik bir düzende aynı yeteneğe sahip iki çocuk, aynı ölçüde çalıştıkları sürece eşit derecede değerli olacaktır. Bu durumda çocukların nerede büyüdüklerinin, hangi ırktan olduklarının veya ailesinin hangi sınıfta yer aldığı bir önemi yoktur. Eğitim, tüm öğrencilere fırsat eşitliği sağlayabilme ve adil bir rekabet ortamına hazırlama noktasında fırsat eşitliğinin aracı olmaktadır. Bunun sonucunda öğrencilerin yalnızca en değerlileri ilerleyebilmekte ve avantajlı ödüllerden pay elde edebilmektedir. Bu doğrultuda fırsat eşitliğini sağlamak adına en önemli araç olarak kabul gören eğitimin, eşitsizlik seviyesindeki eğilimleri tersine çevirebileceği düşünülmektedir. Örneğin Brezilya, 1990’lı yıllarda eşitsizliğin uzun vadede ekonomik büyümeye zararlı olacağı tespitini yapıp açlık ve yoksulluğu azaltmak için eğitim harcamalarını yoksulları kapsayacak şekilde artırmıştır. Bunun sonucunda eşitsizlik azalmış, büyüme artmış ve toplumun daha istikrarlı hale geldiği düşünülmüştür (Stiglitz, 2014: 48).<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Brezilya’da, ulusal yoksulluk standartları kullanıldığında elde edilen verilere göre yoksul kesimde bulunanların yüzdesi 2003 yılında neredeyse %36’dan 2009 yılında %21’e gerilemiştir. Ayrıca, en yüksek gelirli %10’un gelir payı 2001 ile 2009 yılları arasında %46,7’den %42,5’e düşmüştür (Stiglitz, 2014: 48).

Eğitim kurumları içinde meydana gelen sınıf, ırk ve cinsiyet farklılıkları üzerinden yaşanılan ayrımcılıklar fırsat eşitliği düzleminde sıklıkla tartışılmaktadır. Ne var ki eğitimin kendisi, yani bireysel eğitim durumu, başarı, yetenek, yeterlilik ve fırsattaki farklılıklar temelinde meydana gelen ayrımcılık üzerinde daha az durulan bir konudur (Tannock, 2008: 439). Bu konu hakkında çocukların genellikle sosyal sınıf konumlarıyla doğru orantılı olarak eğitim aldığını ne süren ve eğitimin rolüne ilişkin farklı bir görüş, eğitimi sosyal sınıfın bir nedeni değil, bir sonucu olarak görmektedir (McNamee ve Miller, 2014: 101). Gerçek dünyada meritokratik ideoloji tarafından desteklenen eğitime dayalı ayrımcılık, sosyal ve politik temelli ayrımcılığın ırk, sınıf, cinsiyet gibi diğer biçimleriyle hem örtüşme hem de onların temsilcisi olarak hizmet etme eğilimindedir (Tannock, 2008: 445).

Çalışmanın nceki başlıklarında Piketty'nin dünya savaşları sonrası on yılların eşitizlik konusundaki sahip olduğu iyimser görünümüne dikkat çektiği vurgulanmıştır. Bu dönemler devletin hızla genişlemesine ve kamusal alandaki etkenliğinde büyümeye işaret etmektedir. Bu durumda niversite mezunlarına uygun yeni mesleklerin ortaya çıkmasına tanık olunmuş ve böylece eğitimin işleyişini işgücü piyasasıyla daha yakından ilişkili hale getirmiştir (Themelis, 2008: 429). Çünkü eğitimin ve özellikle yükseköğrenimin kitleleşmesi, yetişkinliklerinde ödüllendirici ve yüksek statülü bir iş bulabilmeleri için çocukları için en iyi eğitimi isteyen ailelerin arzularını büyük ölçüde şekillendirmiştir. Bu şekilde eğitim, işgücü piyasasında var olan kilitlerin anahtarı ve dikey toplumsal hareketlilik için bir yol olarak görülmeye başlanmıştır.

Eğitimsel eleme süreci meritokratikleştike eğitim, insanların toplumda sahip olacakları konum ve statüleri de belirleyen hale gelecektir (Torun, 2009: 92). Bu doğrultuda sanayi sonrası toplumda var olan açık korku, eğitim merdivenine binememenin toplumdaki ayrıcalıklı yerlerden dışlanma anlamına gelmesidir (Bell, 1999). Buna göre meritokratik düzenin hâkim olduğu bir toplum, diploma veya sınav gibi somut yollarla elde edilmiş başarı sertifikasının daha yüksek seviye istihdamın koşulu haline geldiği bir toplum olarak görünmektedir. Toplumun dinamiklerinde yer alan bu koşullandırmaya ailelerin arzuları da adapte olunca niversite ve yükseköğretim kurumlarının kitleleşmesi kaçınılmaz boyutlara ulaşmıştır. Ne var ki üniversitelerin herkesin ulaşabileceği kurumlara dönüşmesi, gelir ve kaynaklardan pay alacak insanları ayrıştırmada kargaşaya yol açmaktadır. Çünkü herkesin niversite

bitirdiği bir düzende elde edilen mesleklerin ve niteliklerin değerleri geçmişe oranla azalmış olacaktır. Bu durum ehliyete sahip olma meselesinde ehliyetin kendisini değersizleştirmektedir. Bir diğer yandan liyakati belirlemenin ehliyeti belirlemekten daha zor olduğu gerçeğini de göz önünde bulundurarak üniversitelerin insanlara kazandırdığı niteliğin kalitesinin de tartışmalı olacağı aşikârdır. Örneğin, Türkiye’de bulunan üniversitesi sayısında dikkat çekici bir artış gerçekleşmektedir. Bu doğrultuda, Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA)<sup>11</sup> tarafından 2018 yılında yayınlanan rapora göre Türkiye'deki öğrenciler, OECD ortalaması %69'a kıyasla %87 oranında yükseköğretimi tamamlama beklentisindedir. Buna karşılık, çoğu temel becerilerde henüz minimum akademik yeterliliğe (PISA Düzey 2) sahip değildir ve daha önemlisi mevcut yükseköğretim sisteminin bu talebi karşılama kapasitesine sahip olmadığı düşünülmektedir (OECD, 2020a).

Eğitim, bireyin piyasadaki değerini korumak için gerekli bir savunma harcaması haline gelmektedir. Eğitimli iş gücü ne kadar büyük olur ve ne kadar hızlı büyürse bu tür savunma harcamaları o kadar zorunlu hale gelmektedir (Bell, 1999). Böyle bir bağlamda eğitim, çatışan sosyal sınıflar arasındaki makası daraltmada ancak sınırlı bir etkiye sahip olabilmektedir (Themelis, 2008: 428). Bu etki; sonuçların ve koşulların dağılımı, adaletsizliklerin ortadan kaldırılması ve adil toplumun öngördüğü diğer sosyal konular gibi daha geniş durumların ele alınması gerektirmektedir. Fakat böyle bir etki söz konusu değilse eğitim, dezavantajlı sosyal gruplardan insanların dışlanmalarından kaçınmalarını sağlamak yerine yalnızca ayrıcalıklı olanların çıkarlarına hizmet edebilmektedir.

Bell gibi yazarlar, aile geçmişi de dâhil olmak üzere diğer önemli unsurların etkisini unutarak nitelik ve çabadan oluşan meritokratik denkleme vurgu yapmışlardır. Ancak bireylerin sınıfsal kökleri ve eğitim kazanımı arasındaki bağlantı, eğitim kazanımının tek başına yeteneği yansıtmadığını göstermektedir. Öncelikle yetenek, sınıf kavramı açısından tarafsız bir kavram değildir. Sınıfın, sosyokültürel ve genetik faktörlerin karmaşık bir etkileşimi yoluyla eğitim kazanımı üzerinde yadsınamaz bir etkisi bulunmaktadır (Souto-Otero, 2010). Bunlar, gelir ve kaynaklardan daha fazla

---

<sup>11</sup> PISA, OECD tarafından üçer yıllık dönemler hâlinde hazırlanan ve 15 yaş grubundaki öğrencilerin okulda öğrendikleri bilgi ve becerileri günlük yaşamda kullanma becerisini ölçen bir araştırmadır.

pay alabilen ebeveynler tarafından çocuklarına eğitim sisteminde ayrıcalıklı konumlar sağlamak çeşitli uygulamaların konuşlandırılmasını içermektedir.

Bir eşitsizlik kaynağı olarak aile geçmişinin rolü göz ardı edilmemelidir. Miras, torunlara kalan toplu mülklerden daha fazlası olabilmektedir. Maddi olarak birikmiş ayrıcalıklara ek olarak fırsatlara erişim için gerekli olan araçların nesiller arası aktarımı da sağlanmaktadır. Daha geniş anlamda, doğumla birlikte tanımlanan ilk sosyal sınıf yerleşiminin gelecekteki yaşam sonuçları üzerindeki toplam etkisini ifade etmektedir (McNamee ve Miller, 2014: 57). Aile servetindeki eşitsizlikten ve istihdamdaki farklılıklardan aile geçmişinin çocuğun genel refahını etkileyeceğini söylemek mümkündür. Bu noktada maddi kaynakların, fırsat eşitliği için araç olan eğitimin erişiminde etkili olduğu görülmektedir. Sosyal sınıf konumunun ve sınıf kültürünün, okul ortamında bir “kültürel sermaye”<sup>12</sup> biçimi haline geldiği söylenebilmektedir (Lareau, 1987: 82).

Yetiştirilmenin bireylerin gelecekteki yaşamlarını önemli boyutlarda etkileyebileceği gerçeğinden yola çıkarak herkesin yeteneklerine göre hak ettiği statülere ulaşabilmesi fırsat eşitliği açısından önemli bir sorun olarak görünmektedir (Butler, 2023: 80). Markovits (2019) zenginlerin eğitimi diğerlerinin rekabet edemeyeceği düzeyde satın alabilmesinden ötürü okullaşmanın yeni tip bir aristokrasi yaratmakta olduğunu öne sürmüştür. Öğrenme eşitsizliklerini potansiyel olarak şiddetlendiren, yüksek riskli sınavlarda başarılı olmaları için ekonomik imkânları olan öğrencileri destekleyen gelişmiş bir gölge eğitim sistemidir (OECD, 2020a).

Düşük sosyoekonomik gruplardan ailelerin çocukları elit üniversitelerde yeterince yer bulamazken üst gruplarda yer alan ailelerin çocuklarının daha fazla temsil edildiği düşünülmektedir. Çocukları üniversiteye giriş sınavlarına hazırlanırken özel ders için para ödeyebilen avantajlı aileler, çocuklarının eğitim alması adına özel kurumlara gitmesi için de para ödeyebilecek güce sahiptir. Böylece onlara, yükseköğretime erişim için birçoğu daha dezavantajlı akranları için ulaşılması zor yollar sunulmaktadır. Örneğin, dünyanın en saygın okullarından Harvard'da lisans öğrencilerinin %45,6'sı tüm Amerikan hanelerinin en üst %3,8'lik gelirini paylaşan

---

<sup>12</sup> Kültürel sermaye, insanların ait olduğu grupların normları, değerleri, inançları ve yaşam biçimleri hakkındaki, fırsatlara erişime aracılık eden, uzmanlaşmış, maliyetli ve biriktirilmesi zaman alan bilgileri ifade etmektedir. Kavram, Pierre Bourdieu tarafından 1979 yılında kaleme aldığı *La Distinction* (Ayrım: Beğeni Yargısının Toplumsal Eleştirisi) adlı eseriyle literatüre kazandırılmıştır.

ailelerinden geldiği bilinmektedir (McGrath, 2013). Genel olarak daha düşük sosyoekonomik gruplardan ve göçmen ailelerden gelen öğrenci akınının yavaşlaması, okulları, çocuklarına gerekli ekonomik, kültürel ve sosyal sermayeyi sağlayabilecek iyi eğitilmiş orta sınıflar için bir siper haline getirmektedir (Bovens ve Willie, 2017: 11). Bu durumda eğitim, kişinin pazar payını korumak için gerekli savunma harcaması olurken okullar ise bu savunma harcamasının siperi haline gelmektedir.

Eğitime erişimin gelirlerden ciddi derecede etkilendiği durumlarda düşük sosyoekonomik gruplardan aileler için var olan temel sorun, düşük olan gelirin temel ve zorunlu ihtiyaçlar için nasıl bölüştürüleceğidir. Barınma ve beslenme gibi temel ihtiyaçların dahi zor karşılandığı durumlarda aileler, çocuklarının eğitimi için bütçe ayırmakta zorlanabilmektedir. Yaşamsal faaliyetlerin eksiksiz bir şekilde yerine getirebilmek birincil öncelik olurken eğitimin faydaları göz ardı edilebilmektedir. Eğitim ile sermaye arasındaki ilişkinin zayıflamasının getireceği en önemli faydalardan biri, bu gibi durumlarda ailelerin çocuklarının temel eğitimi için sermaye ayırmak zorunda kalmamaları ya da bunu yaparken zorlanmamaları olacaktır. Bu noktada devlet, dezavantajlı ailelerin çocukları için kaliteli eğitime erişim adına yatırımlarını artırma yolunu tercih edebilmektedir. Bu yatırımlar orta ve yükseköğrenim ücretlerinin kaldırılmasını, okullarda ücretsiz yemek ve sağlık gibi hizmetlerin sunulmasını ve ücretsiz kitap dağıtılmasını içerebilmektedir. Bu tür politikaların, eğitim fırsatlarını ekonomik kaynaklara daha az bağımlı hale getirmesi beklenmektedir.

Eğitime erişimin sermayeye bağlı olması temel olarak eşit eğitim fırsatını sağlamaya yönelik kullanılan araçların farklılaşmasına yol açmaktadır. Bütçesi birbirinden farklı eğitim kurumlarının sağladığı kitaplar, elektronik kaynaklar, laboratuvarlar gibi teknik donanımdan yurt, yemekhane, spor tesisi gibi yaşamsal imkânlarla kadar çeşitli eğitim araçlarının kalitesinde farklılık olması eşitliği zedeleyen en önemli fiziksel faktörlerdir. Ayrıca eğitimin aktörlerinden başta öğretmenler olmak üzere eğitimcilerin kaliteli olanların belirli kurumlarda yoğunlaşması eğitimde verilen niteliğin dengesi açısından zararlı olacaktır. Çünkü eğitimin fırsat eşitliğini sağlaması için verilmesi gereken eğitimin kalitesi, eğitimcilerin bireysel kalitesiyle orantılıdır. Bu açıdan öğretmenlerin nitelikleri, verilen eğitim kalitesi açısından denetlenmesi zorunlu olan bir konudur. Ancak bu denetimin sağlanması durumunda fırsat eşitliğinin eğitimle yaygınlaştırılması hedefine hizmet edilecektir. Eğitimcilerin kalitesi arttıkça

verilen eğitimin içerik olarak niteliği zenginleşebilecek, sorunlar karşısında üretilmesi gereken yeni çözüm önerilerine yatkınlık gösterilebilecek ve testler, sınavlar ve mülakatlar gibi eleme süreçlerindeki uygulamaların güvenilirliği artabilecektir. Fakat denetimlerin toplumun her alanında belirli standartlarda gerçekleştirilmemesi, eğitimciler özelinde bireysel kalitenin farklı seyretmesine neden olan faktörlerden biri olarak dikkat çekmektedir.

Okullaşma, içerisinde bulunduğu toplumun sosyal değerlerine göre şekil alabilmektedir. Eğitime dayalı ayrımcılığı oluşturacak bir diğer faktör olarak okullaşmanın dayandırıldığı temel değerlerin farklılaşması gösterilebilmektedir. Okullar, çeşitli teknik becerilerin yanında itaat, dikkat ve otoriteye saygı gibi kültürel değerler ve sosyal normları da öğretmektedir (Young, 1990: 207). Çocuklara ve öğrencilere yeteneklerini geliştirme ve becerilerini gösterme fırsatı vermekten bahsedildiğinde kaçınılmaz olarak eğitildikleri belirli bir dizi eylemden söz edilmektedir (Tannock, 2009: 209). Öğrenciler genellikle belirli görevleri ne kadar iyi yerine getirebildiklerine göre değil, bu değerleri ne kadar iyi içselleştirdiklerine göre derecelendirilmektedir. Bu durumda öğrencilerin yeteneklerini geliştirmek için eşit fırsatlarda ve adil bir rekabet ortamında eğitim alması için gerekli ortam, “devletin ideolojik aygıtları”<sup>13</sup> tarafından kısıtlanmaktadır.

Eğitimin varlığı siyasi etmenlerden etkilendiği kadar ekonomik etmenlerden de etkilenmektedir. Bir ideolojik aygıt olarak eğitim, kapitalist ekonomiye uygun inançlar, fikirler, nitelikler ve kapasiteler yaratmaktadır. Böylece hayata atılmayı bekleyen insanları, yabancılaşmış (alienized)<sup>14</sup> işe ve sınıf egemenliği dünyasındaki yerlerine hazırlayarak sınıflı toplumun yeniden üretimine katkıda bulunmaktadır (Torun, 2016: 38). Toplumların birbirinden farklı kapitalist değerlere önem verdiği durumlarda, eğitim anlayışı da içerisinde bulunduğu topluma göre istihdam kaygılı politikalarla değişiklik gösterebilmektedir. Eğitim, bir ideolojide bütünleşmiş toplumun yeniden üretiminin yanında kapitalizmin yeniden üretimine de katkı sağlamaktadır.

---

<sup>13</sup> Louis Althusser tarafından literatüre kazandırılan bu kavram, egemen sınıfın hegemonyasını içinde barındıracak şekilde toplumun yeniden üretiminin toplumun rızası ile sağlanarak güvence altına alınması amacıyla kullanılan şiddet dışı unsurları ifade etmektedir.

<sup>14</sup> Marksist teoride yabancılaşma (alienation), bir iş ortamı ya da belirli bir grup düzeninde aktörler arasındaki entegrasyonun zayıf bırakıldığı durumları işaret etmektedir.

Sonuç olarak meritokrasi, artmakta olan eşitsizliğin önemli bir gerekçesi haline gelmektedir. Çünkü eşitsiz toplumlarda liyakat, birikmiş ayrıcalığın bir yansımasıdır. Buna göre meritokrasi, ayrıcalıklı ebeveynlerin kaynaklarını çocukları üzerinde yoğunlaştırması ve böylece çocuklarının yeteneklerini geliştirmesi ve becerilerini sergileyebilmesi süreci olan bir zenginlik karışımının somutlaşmış haline gelmektedir. Eşitsizliklerin nedeni olarak aile geçmişi gibi sosyal avantajların etkisinin azaltılması için eğitim en önemli araç olarak benimsenmişken eğitimin kendisi özelinde yaratılan eşitsizliklerin yarattığı etki büyümektedir. 1980'lerin sonlarına kadar eğitim eşitsizliğindeki bir düşüşün, modernleşmenin ve özellikle sanayileşmenin kaçınılmaz bir sonucu olacağı yaygın olarak kabul edilmiştir. Ancak eğitim düzeyi her yerde artmış olsa da farklı sosyal kökenlerden insanlar arasında eğitim sisteminin daha ileri düzeylerine devam etme şansları genel olarak değişmemiştir (Breen, 2010: 366). Çünkü toplumsal eşitsizliğin devamlılığı, sınıf farklılıklarını okul sistemine, sınıftaki alt kültürlerin kalıcılığına ve aile kurumunda ortaya çıkan kültürel beklentilere bağlayan işlevsel bir döngüyle sağlanmaktadır.

Eğitimin ideoloji aracı olarak kullanılması ABD'de ve diğer kapitalist ülkelerde meritokratik yanlısı olmayı güçlendirdiği ifade edilmektedir (Panayotakis, 2014: 141). Bu yüzden yüksek sosyoekonomik gruplardan insanların kazanımları da düşük sosyoekonomik gruplardan insanların toplumdan soyutlanması da birey üzerinden meşrulaştırılmaktadır. Dolayısıyla, meritokrat değerleriyle övünen bir kültür ve eğitim sistemi, içindeki sınıf tartışmalarını etkisiz hale getirmektedir (Lodge ve Lynch, 2002: 46). Özünde eğitim aracılığıyla toplumun her kesimine ulaşarak eşitsizlikle mücadele etmek istenirken eğitimin kendisi aracılığıyla belirli sınıfların hiyerarşinin üst basamaklarındaki yerlerinin katılaşmasına izin verilmektedir. Bunun önüne geçebilmek için ilk başta düşünülmesi gereken eğitim fırsatının eşit dağıtılması adına hedeflenen kitlenin doğru belirlenmesi olacaktır. Böyle bir durumda da yalnızca aynı pasaportu taşıyan insanlara aynı eğitimi vermek yeterli olmayacaktır. Yapılması gereken dünyanın her yerinden insanlar için eğitimin amacını doğru yansıtabilecek düşüncelerin peşinden gitmektir (Tannock, 2009: 210). Herkes için sonuçların yükseldiği, kurumların gelişimine ve değerlendirme yöntemlerine yönelik kalitenin arttığı ve eğitim politikaları üreten sistemlerin yönetim ve finansman özelinde denetlendiği bir eğitim anlayışına odaklanılmalıdır. Bunun için eğitim süreçlerindeki, öğrenci çıktılarındaki ve öğretmen çalışma koşullarındaki eşitsizlikler ele alınmalıdır.

Ayrıca eğitimin vatandaşlık değerlerine yönelik ve istihdam edilebilirlikle ilgili özel kaygılardan uzak yeniden kavramsallaştırılması, daha yüksek düzeyde yeniden dağıtım için gerekli değişikliklerin gerçekleşmesi adına kritik öneme sahiptir (Souto-Otero, 2010). Bu nedenle siyasal ve ekonomik ideolojiden bağımsız; bölgesel, ulusal ve küresel düzeyde standartları yukarı çeken bir eğitim hedeflenmelidir.

## **2.5. Toplumsal Hareketlilik Üzerinde Meritokrasi Etkisi**

Geçmişten süregelen ekonomik ve sosyal sonuçlarındaki eşitsizlikler; eğitim, sağlık ve işgücü piyasasındaki fırsatlara erişimi şekillendirmekte ve dolayısıyla toplumsal hareketlilik potansiyelini etkilemektedir. Bu durum, dezavantajlı bireyler için eğitim fırsatlarını baltalamakta ve beceri gelişimini engellemektedir. Toplumsal hareketliliğin adil unsurlara dayandırılması, bu gibi durumlara karşı meritokrasinin öne çıkan önemli işlevlerinden biridir. Bu nedenle bu başlık altında toplumsal hareketliliğin dinamikleri incelenecek ve bu doğrultuda meritokrasinin vadettiklerinin toplumsal hareketlilik üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu tartışılacaktır.

Toplumsal hareketlilik, arzulanan sonuçlar için rekabete başlanan yer ile varılan yer arasındaki bağlantıyı ifade ettiğinden henüz başlangıç noktasında sonuçlar adına nereye varılacağı güçlü bir şekilde belirlenmişse toplumsal hareketlilik düşüktür. Ancak, tüm başlangıç noktalarından gelen insanların herhangi bir sonuca ulaşma şansı varsa toplumsal hareketlilik yüksektir.

Toplumsal farklılıklar, sanayi sonrası toplum öncesinde verili kabul edildiğinden toplumsal hareketlilik kavramı için gerekli zihinsel temel oluşmamıştır. Ancak modern kentlerin ortaya çıkması, sanayileşme sonrası toprağa bağlı ekonomiye alternatiflerin oluşması veya eğitimin yaygınlaşması sonucu nitelikli insan kaynağı yetiştirmenin olanaklı hale gelmesi aracılığıyla bireylerin aile geçmişlerinden kaynaklı toplumsal statülerini değiştirebilme şansı doğmuştur. Dolayısıyla toplumsal hareketlilik, modern dönem tartışmaların içerisinde yer almaktadır.

Literatürde, farklı toplumların gerçekte ne kadar meritokratik olduğunu değerlendirmek için nesnel kıstaslar aranmıştır. Bu çabanın bir parçası olarak sosyal sınıfların hareketlilik oranları ve statü kazanma süreçleri incelenmiştir (Reynolds ve Xian, 2014: 122). Birinin önemli ölçüde sosyal öneme sahip bir iş için ihtiyaç duyulan özel yeteneklere ve becerilere sahip olmasının o kişiye daha büyük konumlar için meşru bir talepte bulunma hakkı verip vermediğini sorgulanmaktadır (Daniels, 1978:

206). Sosyolojide bu konular, eşitsizliğin işlevsel ve çatışma teorileriyle temsil edilmektedir.<sup>15</sup>

İşlevsel teoriye göre tüm toplumlar, üyelerinin karşılıklı olarak hayatta kalması için gerekli kaynakları elde etmek ve dağıtmak için sosyal düzenlemeler yapmaktadır. Bu kolektif çabaların sonucu olarak toplumda bir bütün olarak yapılması gereken görevler vardır ve bireylerin bunları yapmaya hazır olması gerekmektedir. Bu teoriye göre, bazı görevler diğerlerinden daha önemlidir ve bazı bireyler bunları yapmak için diğerlerinden daha yetkindir. En yetkin bireylerin toplumdaki en önemli ve zorlu görevleri yerine getirmesini sağlamak için, eşitsiz ödüllerden oluşan bir teşvik sistemi gelişmiştir. Bu eşitsiz ödül sistemi, en yetenekli bireyleri bu zorlu görevleri yerine getirmenin yükünü ve sorumluluğunu üstlenmeye ikna etmek ve bunu yapmak için gerekli becerileri geliştirmek için gerekli görülmektedir (McNamee ve Miller, 2014). Bu anlayışa göre, önemli ölçüde sosyal öneme sahip bir iş için ihtiyaç duyulan özel yeteneklere ve becerilere sahip olanın daha büyük konular için meşru bir talepte bulunma hakkı vardır. Dolayısıyla maddi eşitsizlik; meritokrasi, toplumsal hareketlilik ve çalışma etiğine olan inançla meşrulaştırılabilmektedir. Bunların hepsi, en üsttekilerin yüksek, en alttakilerin ise düşük statülerini hak ettiğini ifade etmektedir.

Toplumsal hareketlilik eksikliği; eğitimsel, ekonomik veya finansal fırsatlara eşit olmayan erişim nedeniyle toplumun geneline olmaktan ziyade azınlık bir grup için kalıcı servet birikimini işaret edebilmektedir. Artan gelir ve fırsat eşitsizlikleri bağlamında gelir dağılımının alt basamaklarında yukarı doğru hareketliliğin olmaması birçok potansiyel yeteneğin kaçırılması, birçok yatırım fırsatının kullanılmaması ve potansiyel işletmelerin büyümek için gerekli alanı bulamaması anlamına gelmektedir. Bu, üretkenliği ve ekonomik büyümeyi duraksatmaktadır (OECD, 2018: 13). Oysa gelir dağılımının üst basamaklarında yer alanlar ve onların çocukları için başarı, başkaları pahasına elde edilmemelidir. Çünkü bu durum, yüksek verimlilik maliyetlerine yol açmaktadır ve sosyal statü kaybı riski sonucu yaşam memnuniyetini azaltma eğilimindedir. Özellikle orta ve düşük gelirli insanlar arasında bireysel olarak

---

<sup>15</sup> İşlevsel teoriler, bireylerin yeteneklerine dayalı olarak öne çıktıkları bir meritokrasi sistemini ima etmektedir. Çatışma teorileri ise, insanların yaşam şanslarının büyük ölçüde mevcut bir eşitsizlik yapısı içinde başlangıç noktaları tarafından belirlendiği bir miras sistemini ima etmektedir. İşlevsel teorisyenler, eşitsizliğin birincil belirleyicileri olarak yetenek ve sıkı çalışma gibi bireysel özelliklere odaklanmaktadır. Çatışma teorisyenleri, eşitsizliğin birincil belirleyicileri olarak kalıtım, ayrımcılık ve fırsatlardaki çeşitlilik gibi liyakat dışı faktörlere odaklanmaktadır (McNamee ve Miller, 2014).

özsaygıyı ve sosyal uyumu zedelemektedir. Örneğin OECD ülkelerinde, insanlara meslekleri sorulduğunda ve bunu babalarının 16 yaşındaki işinin statüsüyle karşılaştırdıklarında, babalarının kendilerinden daha iyi bir işi olduğunu düşünenlerin oranı son 20 yılda OECD ülkeleri genelinde %16'dan %21'e yükselmiştir (OECD, 2018: 20). Bu durum, demokratik katılım üzerinde potansiyel olumsuz sonuçları getirmekte ve siyasi aşırılıkları veya popülizmi de güçlendirebilmektedir.

Meritokrasi, sınıfsız bir toplum yaratmayı amaçlamamaktadır; verilen hiyerarşik yapıyı meşrulaştırmaktadır (Liu, 2011: 391). Var olan düzende büyük kurumlarla birlikte hareket eden meritokrasi, sistemin getirilerinden faydalanan tarafta olanlar için ön planda tutulmaya devam etmektedir. Bununla birlikte düşük sosyoekonomik gruplara taviz verilmemesi meritokrasiyi bile riske atan popülist isyanda kendini göstermektedir (Stoesz, 2022: 145). Artan gelir adaletsizliklerinin meritokrasi aracılığı ile meşrulaştırması, son yıllarda yükselmekte olan aşırı sağ fikirlerin altında yatan nedenlerden biridir.

Neoliberal dünyada aristokrat döneme kıyasla meritokratların hak ettiği görülen eşitsizlikler ne kadar yüksekse meritokrasiyi gerçekleştirmek için gereken vergilendirmeyi desteklemek o kadar zor olabilmektedir (Granaglia, 2019: 288). Haklı olarak eşit olmayan bir toplum, haksız yere eşit olmayan bir toplumun yapmayacağı şekilde isyanı davet etmektedir (Allen, 2014: 194). Çünkü miras kalmış ayrıcalığın, toplumsal statü merdivenini çıkamamışlar tarafından kadercı bir boyun eğme ile kabul edilmesine karşın; meritokraside belirli insanların diğerlerinden daha iyi eğitildiği için ayrıcalıklar kazanmasının o ayrıcalıklara sahip azınlık dışında kabul edilmesinin zor olduğu belirtilmektedir (Balibar ve Wallerstein, 2000: 43).

Modern dönemde toplumun sınıf yapısında büyük değişimler yaşanmıştır. Çoğu insanın tarımla uğraştığı toprağa dayanan toplumlar yerini önce sanayi ve imalata, daha sonra da hizmet mesleklerine dayanan kentsel toplumlara bırakmıştır. Sanayi sonrası toplumda hem endüstrileşmenin gerektirdiği çalışan niteliklerinin gelişme mecburiyeti hem de makineleşme ile kas gücü gerektiren işlerde çalışan nüfusun hizmet sektörüne kayışıyla birlikte insanların daha fazla nitelik gerektiren işlerde çalıştığı görülmektedir. Bu durum ulusal ya da uluslararası zenginliğin artırılması için faydalı olsa da bireylerin sosyal konumlarındaki dikey hareketliliğe işaret etmemektedir.

Toplumsal hareketlilik mutlak ilerleme anlamına geliyorsa istikrarlı ekonomik büyüme bunu çoğu insan için gerçekçi bir umut haline getirmelidir. Ancak, toplumsal hareketliliğin diğer önemli boyutları için gelişmiş ekonomilerde daha fazla iyileştirme için daha az alan varken yükselen ekonomilerin iyileştirmeler için kesinlikle daha fazla payı vardır. Ülkeler yüksek gelişmişlik seviyelerine ulaştıkça eğitim veya sağlık gibi bazı kilit boyutlarda ilerleme, zorunlu olarak yavaşlamaktadır (OECD, 2018: 14). Bu durum, ekonomilerin iyi ücretli, sosyal güvenli ve yüksek eğitim seviyeleriyle orantılı ilerleme fırsatlarına sahip yeterli iş imkânı üretemeyebileceği anlamına gelmektedir. Toplumsal hareketliliğin bu yapısı, dikey toplumsal hareketlilik artışının yavaşlamasını açıklayabilmektedir. 20. yüzyılda sanayileşme süreçlerini tamamlamış gelişmiş ülkelerin vatandaşları, kendilerine toplumsal hareketliliği sağlayabilecek teknik nitelikleri kazanma faaliyetlerinin doğal sınırlarına yaklaşmıştır. Ayrıca Piketty'nin dünya savaşları sonrası on yıllardaki ekonomik eşitsizliklerde var olan azalmanın üzerindeki savaş etkisine dikkat çekmesine benzer bir şekilde, 20. yüzyılın ilk yarısında gözlemlenen toplumsal hareketlilikteki olumlu tablonun üzerinde de dünya savaşlarının etkisi olduğu söylenebilmektedir.

Eğitime dayalı meritokrasi idealine yaklaştıkça toplumsal hareketliliğin istikrarlı bir şekilde artması ve olmadığı yerlerde meşru meritokratik nedenlerle oluşması beklenmektedir. Ancak Goldthorpe, özellikle eğitime dayandırılan meritokrasinin dikey toplumsal hareketlilik üzerinde zayıf etkiye sahip olduğunu üç sebeple ifade etmiştir (Goldthorpe, 2003: 235). Birincisi, daha az avantajlı sınıf kökenli çocuklar, sahip oldukları akademik yeteneklerini daha üst düzey becerilere götüren kurslarla daha avantajlı kökenlerden gelen çocuklarla aynı ölçüde bir araya getirememektedir. Başka bir ifadeyle, çocukların yeteneklerini somut birer beceriye dönüştürmek için ihtiyaç duydukları şans üzerinde sınıfsal kökenin etkisinin devam etmesi, eğitime dayalı meritokrasinin toplumsal hareketlilik üzerindeki etkisini zayıflatmaktadır. İkincisi, iş gücünde değer üreten bazı çalışan özellikleri, eğitimden ziyade sosyalleşmeyle kazanılmaktadır. Bu nedenle işe alım süreçlerinde dikkate alınan özelliklerin ne kadar değerli olduğu kararı eğitimle temellendirilememektedir. Üçüncüsü ise daha avantajlı sınıf kökenlerinden gelen ve eğitim açısından başarılı olmayan çocuklar, onları aşağı doğru hareketliliğe karşı koruyacak ve bireysel başarılarından ziyade sosyal geçmişlerini yansıtacak başka kaynaklara sahiptir. Dolayısıyla bugün meritokratik idealin tam olarak gerçekleşmesini engelleyen ana

faktör, yukarı doğru hareket edenlerin önündeki engeller değil tepeye yakın olanların çocuklarının düşme şanslarını sınırlama kapasiteleri olarak değerlendirilebilmektedir (Saunders, 2006: 183).

Düşük sosyoekonomik gruplardan ailelerin çocukları, ebeveynlerine göre daha az elverişli hareketlilik şansı ile karşı karşıyadır. Sebeplerden biri, daha varlıklı ebeveynlerin kültürel, ekonomik ve sosyal kaynaklarını çocuklarının eğitim ve sosyal merdivenin en üstünde kalmasını sağlamak için kullanmalarıdır. Ebeveynler, çocuklarının seçkin okullara ve seçkin üniversitelere gitmelerini sağlayarak eğitim sisteminde ve işgücü piyasasında rekabet avantajını sağlamaktadırlar (Bovens ve Willie, 2017: 12). Elit eğitime yapılan bu yatırımlar karşılığını vermektedir ve toplumsal hareketlilik fırsatlarının daralmasıyla sınıf makası genişlemeye devam etmektedir. Dolayısıyla Piketty'nin sermaye özelinde ileri sürmüş olduğu teoriye benzer olarak sınıfsal farklılıkların avantajını elinde bulunduranların bu avantajı sürdürmeye istekli davranarak toplumsal hareketliliği sınırlandırmakta olduğu görülebilmektedir.

Sonuç olarak gelir ve servet dağılımları daha eşitsiz hale geldikçe eşit olmayan fırsatlar ve sınırlı toplumsal hareketlilik konusundaki endişeler yoğunlaşmaktadır (Atkinson, 2015: 11). Çünkü bireyler tarafından elde edilen sonuçlar aile geçmişi de dâhil olmak üzere ekonomik, kültürel ve sosyal sermayelere bağlı olarak değişmektedir. Bu ilişki doğrultusunda bireylerin elde ettikleri sonuçlar arasındaki makas, aile geçmişleri arasındaki farklılıklarla doğru orantılı olarak büyümektedir. Dolayısıyla bugünün nesli arasındaki sonuçların eşitsizliği, bir sonraki neslin elde ettiği haksız avantajın kaynağı olabilmektedir. Bu nedenle yarının fırsat eşitliğinden endişe ediliyorsa, bugünün eşitsizliğine daha fazla önem verilmelidir.

Fırsat eşitliğine dair çeşitli görüşlerdeki ortak tutum, rekabet içerisindeki bireyi söz konusu avantajın elde edilmesinde sorumlu tuttuğundan gelirlerin ve fırsatların belirli noktalarda yoğunlaştığı ve dolayısıyla meritokrasinin belirli grupların çıkarına olduğu toplumlara çözüm olarak ekonomik aktiviteleri toplumun geneline yayması önerilmelidir. Bireyin söz konusu avantajı elde etmesinde sorumlu olduğu bir dünyada her bireyin eşit fırsatlarda rekabet edebilmesi gerektiğinden bu önerinin önemi açıktır. Söz konusu avantajın elde edilmesinde dış faktörlerin etkisinden ziyade bireyin niteliği ve çabası ancak bu veya buna en yakın durumda ön planda olabilecektir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRK KAMU YÖNETİCİLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Çalışmanın önceki bölümlerinde meritokrasi kavramının kavramsal çerçevesi ve teorik tartışmaları ele alınmıştır. Bu tartışmalara dair hem olumlu hem olumsuz görüşlere genel olarak yer verilmiştir. Bu bölümde ise kavramın pratikte geldiği karşılığı Türkiye özelinde analiz etmek hedeflenmiştir. Ancak bu analizin Türkiye'nin bir meritokrasi ülkesi olup olmadığına ya da meritokrasinin Türkiye'de takip edilip edilmemesi gerektiğine dair kesin sonuçlar çıkarmayı hedefleyen bir analiz olmadığını belirtmekte fayda vardır. Ek olarak kavramın kendi sınırlılıklarının ötesinde, Türkçe literatürde meritokrasiye olan ilginin zayıf olmasından ötürü incelemeyi güçleştiren zorluklar bulunmaktadır. Akademik çalışmalara seyrek bir şekilde konu olan meritokrasi, genel bir hataya düşülerek değerlendirilebilmektedir. Bu hata, özellikle kamu personel yönetiminde çalışanların liyakat ilkesine göre seçilmesini ifade eden liyakat sistemini meritokrasi ile bir tutmaktan kaynaklanmaktadır.

ABD'nin Pendleton İlkelerini esas alarak siyasal yağma sistemini terk etmesi ve liyakat sistemine geçiş yapması liyakat hakkında literatürde yer alan çalışmaların temelini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda liyakat sistemi, rasyonel bir personel sisteminin kurulmasını amaçlayan kural ve uygulamalar bütünü olarak tanımlanmaktadır (Öztürk, 2002: 129). Ancak meritokrasi demek değildir. Personel sisteminin merkezine liyakati koymak meritokrasiyi işaret edecek bir uygulama olsa da meritokrasi, liyakate ek olarak diğer ilkelerle birlikte ele alınmalıdır.

Genel olarak bu bölümde, meritokrasinin teorik tartışmalarına dair somut çıkarımlar yapabilmenin yolları aranacaktır. Meritokratik uygulamaların varlığına dair incelemeleri, tartışmaların kapsamından uzaklaştırmamak adına sınırlı bir örneklem belirlenmiştir. Bu örnekleme ait verileri sağlıklı bir şekilde değerlendirebilmek adına öncelikle Türk kamu yönetiminde meritokrasinin yerini analiz etmek hedeflenmiştir. Bu doğrultuda, meritokrasi ve ilkelerine dair tarihi arkaplan ele alınacak, yakın dönemde yer alan düzenlemelere değinilecektir. Ardından meritokrasi dinamiğinin Türkiye'de ne kadar yer edinebileceği tartışılacak ve Maliye Bakanlığı Müsteşarları ve Ankara Valileri özelinde yönetici elitinin meritokratik değerlere uygunluğu incelenecektir.

### 3.1. Türk Kamu Yönetiminde Meritokrasi

Eylül 2022 itibariyle Türkiye’de toplam 5.052.409 kişi kamuda istihdam edilmektedir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2022). Bu rakam, kamu sektörünün büyüklüğünün temel göstergelerinden biridir ve devletin rolüne ilişkin toplumsal anlaymayı yansıtmaktadır. Ancak kamu sektörünün büyüklüğü her zaman istenilen bir durum değildir. Küresel olarak liberal anlayışın temelini oluşturduğu ekonomik düzende verimliliğin esas alınmasından ötürü hizmetlerin kamu sektöründen özel sektöre kaydığı görülmektedir. Özellikle kriz dönemleri artan kamu harcamaları bir kenarda tutulacak olursa milli güvenlik, diplomasi, adil vergilendirme ve yasama gibi temel görevleri dışında devletin küçülmesi istenmektedir. Nitekim Tablo 1’de yer alan verilere göre son olarak 2021 yılında OECD ülkelerinde kamu sektörü istihdamının toplam istihdama oranı %18,63 iken Türkiye’de bu oran %13,45 ile ortalamanın altında seyretmiştir.

**Tablo 1**

*Kamu İstihdamının Toplam İstihdama Oranı*

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>OECD</b>	18,55	18,37	18,29	18,09	17,93	17,86	18,08	18,61	18,63
<b>Türkiye</b>	12,6	11,09	11,18	11,18	10,77	11,94	13,06	14,02	13,45

Kaynak: OECD, 2023

Türkiye’de hükümetler değiştiğinde devlet kadroları baştan aşağı değişmemektedir. Bu noktada bürokratik yapının oluşumunda siyasal güç ilişkilerin etkisi yasal düzenlemeler ile sınırlanabilmektedir. Nitekim kamu istihdamının toplam istihdama oranı özelinde bürokratik yapının niceliği konusunda bir risk görülmemektedir. Ancak yapılan atama ya da görev değişikliklerinde liyakat ilkesi ve güven esası arasında denge sağlanması konusunda tartışmalar yer almaktadır. Bu dengenin sağlanamaması, kadrolar içerisinde işe alınış biçimleri veya üstleriyle olan ilişkileri temelinde farklı gruplaşmalar gibi çeşitli sıkıntılara neden olabilmektedir. Ayrıca, nicelik olarak genişleyen bir yapının nitelik olarak gelişemediği durumlarda verimsiz bürokratik kadroların varlığı kamu harcamalarını etkilemektedir. Dolayısıyla bürokratik yapının niteliği, kurumsal kültürün inşa edilmesi ve sürdürülebilir kamu politikalarının bağımsız bir şekilde oluşturulması adına önem arz etmektedir.

### 3.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Meritokrasi

İyi yönetim ve meritokrasi için temel ilke olarak kabul gören liyakat, Türk-İslam devletlerinden bu yana Türk kamu yönetiminde kendine yer bulmaktadır. Liyakatin gereği olarak işi ehline vermenin önemi çeşitli eserlerde vurgulanmıştır. Bu eserlerden biri olan *Kutadgu Bilig*'de Yusuf Has Hacib, ideal bir liderin sahip olması gereken özellikler ve bu liderin yapması gerekenleri sıralarken bir erdem olarak liyakati esas almayı yine liderin sorumluluğunda tutmuştur (Hacib, 2019: 161-162):

*“Ey bey, işini iş bilene ver, Yararlı, doğru ve dürüst olana ver, Eğer bey yararsıza verirse işi, Başkası değil kendisi yapar yararsızlığı, Allah kime kut vermek isterse, Ona tümüyle doğru ve yararlı işçi verir, Yükselttiğini indirmek isterse yine, Ona gün göstermeyen bir işçi verir, O bilgisiz gelir ve bu odun onu izler, İş tümüyle bozulur ve toza dumana boğulur.”*

Bu beyitlerden (1759-1762. beyitler) işin bilene verilmediği durumun yararsızlık doğurduğu ve bu yararsızlığın sorumlusunun lider (bey) olduğu anlaşılmaktadır. Yararlı, doğru ve dürüst olmak işi bilmenin gereklilikleri olarak vurgulanırken işi tümüyle bozacak işçinin bilgisiz olarak nitelendirilmesi de bilginin önemine dikkat çekmektedir.

Siyasetname, özellikle Türk-İslam dönemindeki düşünürlerin bir devlet yönetimi ve yöneticisine dair ideallerini aktardığı eserlere verilen genel addır. Ancak siyasetname örneklerinin en bilineni, Nizamü'l-Mülk'ün *Siyasetname*'sidir. Ahlak ve siyaset ilişkisi üzerinden ideal devlet anlayışını ele alan bu eserde, meritokrasinin temel ilkelerinden adaletin yerine getirilmesi için sorumlu kişi lider olarak öngörülmüştür (Nizamü'l-Mülk, 2014: 57):

*“...Mülkün ve adaletin temelinde yatan düsturların başında hükümdarın ve memurların muhtesibi himaye etmeleri gelir. Bundan gayri bir tavır takınılırsa fakir fukara meşakkat çeker. Tacirler keyfince alışverişe koyulurlarsa halkın başına dertler açarlar. Ardından sapkınlığın gelip şer-i şerifin paymal olması gecikmez. İşlerin adaletle yürümesi ve İslam kurallarının yürütülmesi için şu hikâyede geçen veçhile muhakkak bu mesele işin erbabına, bir hadime yahut hiç kimseden korkusu olmayan bir Türk'e emanet edilmelidir.”*

Ticarette keyfiyetin sakıncalarına vurgu yapılan bu satırlarda adaletin sağlayıcısı olarak hükümdar ön plana çıkarılmış ve gerekli tavrın aksi yönünde bir işleyiş olursa özellikle ekonomik durumu iyi olmayanların zorluk çekeceğinden bahsedilmiştir. Bu vurgu ile eşitsizliklere dikkat çeken Nizamü'l-Mülk, örnek hikâye üzerinden işin erbabına verilmesi gerektiğini anlatmıştır.

Osmanlı İmparatorluğu'na bakılacak olursa has, zeamet ve tımar olmak üzere sınıflandırılmış bir toprak rejimi mevcuttur. Çağın küresel ekonomi anlayışı göz önünde bulundurulursa Osmanlı İmparatorluğu için gücün toprak üzerinden devşirilmesi de sürpriz bir durum değildir. Ancak İmparatorluğun her dönemi için olumlu ya da olumsuz etkisi olmuş merkezîyetçilik anlayışının bu toprak rejimi ile beraber varlığı güç olmuştur ve bu merkezî toprak anlayışı, dönemin bürokrasisini de şekillendirmiştir (Heper, 2006). Zira padişah merkezli bürokrasi, her zaman denetlenebilir bir kurum olmamıştır. Kontrol edilmesi gereken coğrafi sınırların genişliği ve içerisinde barındırdığı heterojen sosyal yapı nedeniyle bürokratik merkezî güçlü tutmak kolay olmamıştır. Bu nedenlerle bürokratik merkezînin zayıfladığı dönemler, yönetim anlayışı içerisinde temel bir yeri olan toprak ve buna bağlı olan kamu personel rejimlerinde bozulmaları beraberinde getirmiştir. Bozulmaların zirve yaptığı dönemlerde ise merkezînin gücünü yeniden kazanabilmesi amacıyla çeşitli ıslahatlara başvurulmuştur. Bütün unsurlarıyla Osmanlı İmparatorluğu'nun merkezînin sahip olduğu siyasi denge, ıslahatlar döneminin öncesinde dahi tehdit altındayken, ıslahatlar döneminde de bu tehdit egemenliğin kaynağı hakkındaki endişelerle birlikte derinleşmiştir (Findley, 2018: 52).

Tanzimat Fermanı, reformlar döneminin en önemli simgesidir. Ferman, Batılılaşma adına atılmış ilk somut adım olarak kabul görmektedir. Ancak, bu adımın temelinde sosyal yapıyı temel insan hakları düzeyinde düzenleme amacı bulunmamaktadır. Bunun yerine merkezî hükümet ve sivil bürokrasi arasındaki siyasi ilişkinin Ferman'ın ana konusu olarak öne çıktığı görülmektedir (Davison, 1963; Heper, 2006). Bunun temelleri, Ferman'dan önce de Namık Kemal gibi aydınların düşüncelerinde görülebilmektedir. Namık Kemal, devlet hizmetinde yapılabilecek reformlar ve yeni üst düzey bürokratların kontrol altında tutulabileceği teknikler gibi konulara hatırı sayılır bir yer ayırmıştır. Onun, memurlar için uzmanlık eğitimi verilmesi ve liyakat esasına göre terfi ettirilmesi için ayrıntılı projeler üzerinde çalıştığı bilinmektedir (Mardin, 2000: 114). Çabaların çoğu nispeten etkisiz olmuştur. Ferman, rüşvet ve yolsuzluğu kaldıramamış ve maaşları düzenli olarak ödemeye yeterli zemini hazırlayamamıştır (Davison, 1963: 30). Buna rağmen, kamu personelini maaşla istihdam etmek ve bunun aracılığıyla rüşvetle mücadele etme fikri açıkça görülmektedir. Ayrıca, Tanzimat Fermanı'ndan sonra 1856 yılında da Islahat Fermanı ilan edilmiş ve bu fikirler Islahat Fermanı'nın içinde yer almıştır.

Batılılaşma ve modernleşmenin getirdiği yeni fikirleri yaymak ve bu fikirlere uygun yöneticiler yetiştirmek adına 1859 yılında Mekteb-i Mülkiye (bugünkü adıyla Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi) kurulmuştur. Mekteb-i Mülkiye, İmparatorluğun farklı coğrafyalarında yaşayan ve farklı dinlere mensup gençlere eğitim alma olanağı sunmuştur (Babaoğlu, 2017: 90). Bu yaklaşım, İmparatorluk için bürokraside yer alabilecek insan kaynağını genişletme şansı vermiştir. Üstelik farklı coğrafyalara ve farklı dine mensup insanlara eğitim aracılığıyla ulaşmanın, zayıflayan merkeziyetçiliğin gücünü korumaya katkı sağlaması hedeflenmiştir.

Osmanlı İmparatorluğu'nda sivil bürokrasi ihtiyacını karşılamakta önemli bir araç olan Mekteb-i Mülkiye, Cumhuriyet Döneminin yönetim kadroları için önemli etkiler bırakmıştır. Özellikle sivil bürokraside nitelikli çalışan ihtiyacının artmasıyla meritokratik yaklaşımlara olan ilgi artmıştır. Bu etkilerin ışığında Osmanlı İmparatorluğu'nun ilk anayasası olan 1876 Kanun-i Esasi kabul edilmiş ve eşitlik ilkesi, güvence ilkesi, rüşvetle mücadele ve liyakat gibi konular ilk kez anayasal bir güvence altına alınmıştır.

### **3.1.2. Cumhuriyet Döneminde Meritokrasi**

Cumhuriyetin ilanından sonra da meritokrasinin temel ilkeleri ile ilgili çeşitli ilerlemeler kaydedilmiştir. Öncelikle, 1924 Anayasası'nda, her Türk vatandaşının devlet memurluğuna liyakati doğrultusunda giriş hakkı bulunduğu dile getirilmiştir. Anayasanın 92. maddesinde bu konu, "Hukuku siyasiyeyi haiz her Türk ehliyet ve istihkakına göre devlet memuriyetlerinde istihdam olunmak hakkını haizdir." denilerek ele alınmıştır. Böylece Cumhuriyet Dönemi'nde memuriyete girişte liyakat ilkesi ilk kez kabul edilmiştir.

1926 yılında çıkarılmış Memurin Kanunu'nun 4. maddesi ile kamu hizmetine girişte gerekli nitelikler sıralanmıştır. Böylece kurumsal düzenlemelerin yanında genel kapsamda bir memur kanunu çıkarılmıştır. Ardından 1939 tarih ve 3656 sayılı Devlet Memurları Aylıklarının Tevhit ve Teadülüne Dair Kanun'un 17. maddesi, kamu hizmetine giriş için ehliyet ve sınavın esas alınmasını sağlamıştır (Mihçioğlu, 1958).

Kamu yönetiminde özellikle verimliliğin arandığı ve kaynakların doğru ellere teslim edilebilmesi için gerekenlerin ortaya konduğu çoğu yabancılar tarafından bazı raporlar hazırlanmıştır. Bu raporlar, kamu yönetimi ve personel yönetimi açısından

işlevsiz hususlara dikkat çekerken nitelikli personellerden azami ölçüde yararlanmanın yollarını aramaktadır. Raporlar kronolojik sırayla aşağıdaki gibidir (Yıldız, 2015):

- Türkiye'nin İktisadi Bakımdan Umumi Tetkiki Raporu (1933),
- Neumark Raporu (1949),
- Thornburgh Raporu (1949-1950)
- Barker Raporu (1951),
- Martin ve Cush Raporu (1951),
- Gruber Raporu (1952),
- Chailloux-Dantel Raporu (1959),
- Mook Raporu (1962),
- Fisher Raporu (1962),
- Podol Raporu (1963),
- Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP) Raporu (1963).

Fransa'da, geleceğin devlet yöneticileri için üst düzey bir eğitimin verilmesi ve kamuda işe alımlarında ülkenin sosyal, coğrafi ve akademik çeşitliliğinin yansıtılması amacıyla 1 Ocak 2022 tarihinde Ulusal Kamu Hizmeti Enstitüsü (INSP) kurulmuştur (Özmen, 2023: 74). Buna göre elitizmden ve fırsat eşitsizliklerinden kaçınmanın yolları güncel olarak aranmaya devam etmektedir. Zira Fransa örneği özelinde, INSP'nin kurulumunda yerine geldiği kurum olan Ulusal Yöneticilik Okulu (ENA), ülkenin yöneticileri, büyükelçileri ve iş insanları gibi önemli bürokratlarını yetiştirmiş olmakla beraber "elitlerin okulu" olarak kabul edilmiş ve eğitimde eşitsizliğin sembolü haline geldiği gerekçesiyle bir süredir eleştirilmiştir (Küçük, 2021).

ENA ya da INSP benzeri olarak Türkiye'de de Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE)'nin varlığından söz edilebilmektedir. Yönetim bilimi açısından Türkiye'de 1958 yılında kurulan öncü eğitim kurumu TODAİE, amacı itibariyle kamu yöneticilerinin eğitimini sağlamayı ve memurların yönetim alanında uzmanlaşmasına katkı yapmayı hedeflemektedir. Ne var ki, üst düzey kadrolara erişim için bu kurumdan mezun olma şartı aranmaması, kamuoyu ve siyasiler düzeyinde yönetim bilimine verilen değer az olması veya kurumun gerçekleştirdiği eğitim ve çalışmaların erişiminin yaygın olmaması gibi nedenlerle TODAİE'nin etkisinin Fransa örneğinde olduğu kadar belirgin olduğunu söylemek güçtür (Baysal, 2016). TODAİE'nin faaliyetlerine 2018 yılında son verilirken gelişen ve değişen kamu

hizmeti için yeterli ve nitelikli yöneticilerin yetiştirilmesi adına bağımsız bir kurum bulunmamaktadır. Ayrıca üst düzey kadrolara seçilmenin ve yetiştirilmenin belirli standartlarda olmaması bu konuda bir kurumsallaşma problemini gözler önüne sermektedir.

1961 Anayasası, özgürlükçü bir anayasa olarak görülmektedir. Nitekim birey ve bireyin temel hak ve özgürlükleri bu Anayasada sosyal devlet anlayışıyla bağdaştırılmıştır. Sosyal adaletin sağlanması için negatif hakların hepsi tanınmıştır. Buna ek olarak dönemin büyüyen kapitalist ekonomisinin getirdiği eşitsizlikleri engellemek adına sosyal haklar yer almaktadır. Üstelik bu haklar negatif haklarda olduğu gibi herkes için değil güçsüzler için verilmektedir. Bu noktada devlet, yalnızca minimal olmamalı; bu hakların sağlanmasında aktif rol almalıdır (Tanör, 2006: 381).

Bu dönemde, kamu personel yönetimini düzenleyici unsurların başında 17.12.1960 tarih ve 10683 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Devlet Personel Dairesi Kurulması Hakkında Kanun ile Devlet Personel Dairesi’nin (DPD) kurulması gelmektedir. Kanun’un 5. maddesi, kurulan DPD’nin görevlerini şu şekilde sıralamıştır:

- Önceden tayin edeceği esas ve ölçülere göre, memuriyet ve hizmetlerin gruplandırılması suretiyle kurumların aynı mahiyet ve vüsattaki işleri için müsavi ve muadil ücret prensibini tahakkuk ettirmek,
- Memur, hizmetli ve kadro unvanlarını standart hale getirmek,
- Kurumlara personel alınmasına ve personelin terfi için lüzumlu ehliyet şartının belirtilmesine müteallik umumi esasları tespit etmek,
- Çalışma metotlarının rasyonel bir hale getirilmesi için tatbiki gereken usul ve esasları tayin etmek,
- Memleketin iktisadi, sosyal ve malî durumunu takip ederek maaş ve ücretlerde ve diğer özlük haklarda yapılması icap eden tadilleri hazırlamak,
- Kurumların memur ve hizmetli kadrolarının hizmet icaplarına uygun bir seviyede tutulması için gerekli revizyonları yapmak; ihtiyaçtan fazla olduğu tespit edilecek kadrolardaki memur ve hizmetlilerin münhallere yerleştirilme usul ve esaslarını ve katî tayinlerine kadar muvakkaten istihdam tarzlarını tespit etmek; dairelerince açıkta bırakılacak personelle ilgili muameleleri düzenlemek,

- İç ve dış seyahat yevmiyeleriyle, sürekli görevle yabancı memleketlerde bulunan memurların maaşlarına tatbik edilecek ödeme misillerini tespit etmek,
- Umumi personel kayıtları tutmak ve amme personelini ilgilendiren hususlarda belge ve istatistikî bilgiler toplamak,
- Bu maddede yazılı hususlarla ve personel rejimi ile alâkalı bilumum kanun tasarılarını, tüzük ve yönetmelikleri hazırlamak,
- Memur ve hizmetlilerin vecibe ve mükellefiyetlerini tespit etmek, inzibatî cezaya muhatap olacak hareketleri tayin etmek, inzibatî ceza sisteminin bütün kurumlarda aynı tarzda tatbikim sağlamak,
- Personelin yetiştirilmeleri, ileriki kadrolara hazırlanmaları için uygun usul ve vasıtaları tespit etmek,
- Personelin mükâfatlandırılması ile ilgili hususları incelemek,
- Bilahare belirecek ihtiyaçlara göre, Başbakanlıkça re'sen veya bizzat kendisinin teklifi üzerine (kadrolarını ve masraflarını artırıcı mahiyette olmamak kaydıyla) verilecek sair işleri görmek.

Buna göre memuriyetin, memuriyete girişin, çalışma koşullarının ve aylık ücretlerin başta olmak üzere genel olarak kamu personel yönetiminin belirli standartlara bağlı olması hedeflenmiştir. Bu standartların hayata geçirilmesi Modern Cumhuriyet Dönemi'nde de kolay olmamıştır. Meritokrasinin temel olarak öne sürdüğü avantajları yakalayabilmek için topyekûn bir kabul ve buna uygun davranış biçimi gerekmektedir. Bunu sağlamak adına toplumun bütününe hitap eden ve onların takip edebilmesini sağlayacak bir yasal düzenlemenin varlığı oldukça önemlidir. Bu noktada kamu hizmetine giriş başta olmak üzere kamusal alanda bireyin yerini belirleyen temel kanun olarak Devlet Memurları Kanunu (DMK) ön plana çıkmaktadır.

DMK, genel olarak kamu personellerinin çalışma koşullarını, hak, ödev ve sorumluluklarını, atanma ve eğitimlerini ve yükselmelerini düzenlemektedir. 1970 yılında yayımlanan 1327 sayılı yasa ile yürürlüğe girebilmiş 657 sayılı DMK'nin üç temel ilkesi; sınıflandırma, kariyer ve liyakat olarak belirlenmiştir (Karatepe ve Kurnaz, 2019: 90). Bu Kanun'un 3. maddesi C bendine göre ise liyakat ilkesi; kamu hizmetlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkânlarla

uygulanmasında devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmak olarak nitelenmiştir. Dolayısıyla kamu hizmetine giriş, meslekte yükselme ve görevin sona erdirilmesi sürecinin tamamında liyakat vurgusu yapılmıştır.

Liyakatin vurgulandığı bir başka yasal düzenleme olan 1982 Anayasası 70. maddesine göre "... Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez". Bu maddeyle de eşitsizliği yaratacak unsurun yalnızca görevin gerektirdiği niteliklerle sınırlanması yasal güvence altına alınmaktadır.

Meritokrasinin bir diğer temel ilkesi olan eşitlik ilkesi, 1982 Anayasası 10. maddesinde şu ifadelerle vurgulanmıştır: "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar". Dünya genelinde eşitsizliklerin yaşam deneyimine daha güçlü etki ettiği ve Türkiye'nin heterojen sosyal yapısının derinleştiği bir durumda eşit yargılanma özelinde eşitlik vurgusu yapılan bu Kanun'un öneminin gün geçtikçe arttığını söylemek mümkündür.

Eşitlik ilkesine yapılan vurgulardan bir diğeri de Anayasanın 55. maddesinde görülmektedir. Bu maddede ücret emeğin karşılığıdır düşüncesi esas alınmıştır. Buna göre devletin, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alması gerektiği belirtilmektedir. Bu maddede yapılan eşit işe eşit ücret yaklaşımı, sosyal bilimlerin güncel araştırmalarında sıkça yer bulan bir konu olarak da dikkat çekmektedir. Dolayısıyla bu maddede belirtilen hususta gerçekleşecek uygulamaların kamu yararı için kritik önem taşıdığı belirtilmelidir.

Son olarak, Kamu Yönetimi Araştırma (KAYA) Projesi (1991) günümüze en yakın tarihli kamu yönetimi raporlarından biri olarak dikkat çekmektedir. Bu rapora göre kamu personel rejiminin sorunlarının henüz işe alma aşamasında ortaya çıktığı ifade edilmekte olup çeşitli sorunlara işaret edilmiştir. Bunlar; çalışanların yükselme olanağı ve yükselmenin dayandırıldığı ölçütlerin belirsizliği, yerinde istihdam, kamu görevlilerinin ücretlerinde yaşanan azalma, aylık ve ücret sisteminin karmaşık ve dengesiz oluşu, performans ölçütlerin nesnel olmaması ve hizmet içi eğitimin yetersizliği olarak sıralanabilmektedir (Yıldız, 2015).

Raporun değindiği üzere personel alımları için merkezi bir otoritenin eksikliği ve bu karar verme sürecinin nesnel ölçütlere dayandırılmaması problemi göze çarpmaktadır. Bu konuda atılan adımlar sonucunda da 1999 ve 2000 yıllarında Devlet Memurluğu Sınavı olarak, daha sonra da 2001’de Kurumlar için Merkezi Eleme Sınavı olarak adlandırılan bir sınav sistemi oluşturulmuştur. 2002’den bu yana da Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) adıyla süregelmektedir. Bu çabayla kamuda çalışacak personellerin niteliklerinin belirli standartlara dayandırılması hedeflenmiş olsa da istisnai memurlukların belirsiz sınırları, nesnel ve gayrişahsi olmaktan uzak mülakat değerlendirmeleri ve KPSS sınav soruları ile ilgili yaşananlar neticesinde görölmektedir ki bu çabalar liyakat ve meritokrasinin zeminini hazırlamak için yeterli olmamaktadır.

Genel olarak, Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası’nın 10. maddesinde eşitlik ilkesi, Anayasanın 55. maddesinde adil ve yeterli ücret ilkesi ve 657 sayılı DMK’nin 3. maddesinde sıralanan temel ilkeler yasal olarak garanti altına alınmıştır. Bunlara ek olarak yarışma ilkesi, güvence ilkesi ve hizmet içi değerlendirme ilkesi gibi çeşitli düzenlemelerle kamu yönetimi ve bürokrasisinin kalitesini korumak hedeflenmiştir. Bu gibi düzenlemelerin kalitesi ise Türkiye’de meritokrasiye olan yakınlığa dair bazı ipuçları vermektedir. Buna göre meritokrasinin temel ilkelerine yönelik yasal düzenlemelerin ön plana çıktığı görölmektedir.

Türkiye’de meritokrasi, sosyal bilimlerin diğer kavramlarına nazaran daha zayıf bir etki göstermektedir. Türkiye’nin çok partili döneme geçişle birlikte sol-sağ-ordu üçgeni arasında sürüklenen güç ilişkileri bunun nedenlerinden biri olarak değerlendirilebilmektedir. 20. yüzyılın ikinci yarısında Türkiye’nin yaşadığı istikrarsız dönemlerin ardından toplumun geneline yayılmış bir meritokrasi anlayışının çıkması beklenilmemelidir. Ayrıca, meritokrasinin akademik çalışmalarca seyrek bir şekilde ele alınması da kavramın Türkiye’de gelişimini geciktiren sebeplerden biri olmaktadır.

### **3.1.3. Türk Kamu Yönetiminde Meritokrasi Ölçümü**

Meritokrasinin temel ilkelerine yönelik Türkiye’deki güncel yasal düzenlemelerin varlığından ziyade bu kuralların uygulamasında problemler yaşandığı gözlemlenebilir bir konu olmuştur. Meritokrasinin temel ilkelerine yönelik yasal düzenlemeler doğrutusunda ne kadar hayata geçirildiği yanıtlanması gereken bir soru olarak görölmektedir. Çünkü toplumda var olan çeşitli problemlerin üzerine gitmekte

meritokrasinin ne kadar yararlı bir düşünce biçimi olduğunu anlamak için öncelikle meritokrasinin ne ölçüde etken olduğu görülebilmelidir.

Türkiye’de meritokrasinin ölçümüne kavramın sahip olduğu sınırlılıklarının yanında Türkiye’de görülen sınırlılıklar da etki etmektedir. Örneğin, işe girişlerde gerçekleşen mülakatlar için belirli bir olumsuz etkiden söz edilebilmektedir. Mülakatlar, pek çok kurum tarafından adaylar arasında nihai bir seçim yapmak için kullanılmaktadır. Mülakatlar, adayların konuya hâkimiyetini dile getirme, karşılıklı iletişimde sergilediği tavır ve zor durumlarda ortaya koyduğu sosyal beceriler gibi unsurları ölçebilmek adına faydalıdır. Ancak bunları değerlendirme prosedürleri keyfiyetten uzak bir temele yerleşebilmiş değildir. Münferit kuruluşlarda mülakatların gerçekte nasıl yürütüldüğü, mülakatlar aracılığıyla neyin değerlendirildiği veya mülakatların nihai sonucu nasıl etkileyeceği açık değildir. Ayrıca, bazı memur kategorilerinin işe alınmasında sözlü sınava verilen belirleyici değer, öznelliğe önemli ölçüde yer açabilmektedir. Dolayısıyla belirli standartların olmaması, meritokratik bir uygulamanın varlığını somutlaştırmanın önünde engel olarak var olmaktadır.

Liyakat sistemi temelinde, Türkiye’nin sahip olduğu nitelikler meritokrasi konusunda süreçleri kolaylaştırıcı bir etkiye sahip değildir. Bunun nedenlerinden biri olarak yönetimde kayırmacılığa yer verilmesi gösterilmektedir. Bu da politikaların düzenlenmesinde kalitenin, mal ve hizmet sunumunda etkinlik ve etkililiğin sağlanamamasına neden olmaktadır (Saygılıoğlu ve Arı, 2002). Bu tür risklerin önlenmesi için çeşitli unsurlar mevcuttur. Bunların başında ise Kamu Görevlileri Etik Kurulu gelmektedir. Kurul, 25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kanun aracılığıyla aşağıda belirtilen amaçlar doğrultusunda kurulmuştur:

- Kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini Yönetmeliklerle belirlemek ve uygulamayı gözetmek,
- Etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla re’sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek,
- Kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmak,
- 3628 sayılı Kanun’a göre verilen mal bildirimlerini gerektiğinde incelemek,

- Kamu görevlileri için hediye alma yasağının kapsamını belirlemek ve en az genel müdür veya eşiti seviyedeki üst düzey kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini gerektiğinde her takvim yılı sonunda bu görevlilerden istemek.

Kuruluşunda belirtilen amaçlarla Kurul, önemli ilkeleri işaret etmektedir. Ancak, Kurulun sınırlı yetki ve kapsamı vardır. Örneğin, Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ile üniversiteler 5176 sayılı Kanun kapsamı dışındadır. Bununla birlikte Kurul, kendisine ulaşan iddialara istinaden inceleme ve soruşturma yapabilmektedir. Ancak, başvuru sayılarındaki ve başvuruların Kurulun kapsamına girme oranlarındaki düşük seviyeden bunun da etkisinin zayıf olduğu anlaşılmaktadır. Kurulun açıkladığı rakamlara göre 2005-2020 yılları arasında toplam 2476 başvuru olurken bu başvuruların 634 tanesi incelemeye alınmış ve içlerinden 97 tanesine etik ihlal kararı verilmiştir (Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2020).

Güncel durumda, Türkiye'nin meritokrasinin temel olarak öne sürdüklerini yasal çerçeve ve uygulama ekseninde ne kadar takip ettiğini söylemek güçtür. Ancak, kamu yönetimi ilkeleri üzerine yapılan çalışmalarda, insan kaynakları yönetiminde var olan düzenleme ve uygulamaların ne kadar liyakate dayalı olduğu OECD'nin inceleme hedefinde olan bir konudur. Bu doğrultuda, kamu hizmetinde profesyonel insan kaynakları yönetimi için politikanın, yasal çerçevenin ve kurumsal yapılanmanın yeterliliği, OECD'nin kamu yönetimi ilkeleri raporunda kamu hizmeti ve insan kaynakları bölümünün ikinci ilkesi olarak yer almaktadır. Bu gösterge, politikanın, yasal çerçevenin ve kurumsal kapasitelerin ne ölçüde yürürlükte olduğunu ölçmekte ve kamu hizmetinde tutarlı İKY uygulamalarını mümkün kılmaktadır (OECD, 2019a).

**Tablo 2**

*Türkiye'deki Kamu Hizmetinde Profesyonel İnsan Kaynakları Yönetimi İçin Politikanın, Yasal Çerçevenin ve Kurumsal Yapılanmanın Yeterliliği*

<b>Alt Göstergeler</b>	<b>Puan</b>
1. Kamu hizmeti için siyasi sorumluluğun oluşturulması	2/2
2. Kamu hizmeti politika belgelerinin kalitesi	1,5/4
3. Kamu hizmeti politikasının uygulanması ve izlenmesi	1/4
4. Birincil ve ikincil mevzuat arasında doğru denge	Değerlendirilmemiş
5. Merkezi, yetkin bir koordinasyon organının varlığı	3/4
6. Kamu hizmeti kurumlarında İKY birimlerinin profesyonelliği	Değerlendirilmemiş
7. Kamu hizmetine ilişkin verileri içeren işlevsel bir İK veri tabanının varlığı	Değerlendirilmemiş
8. Kamu hizmetine ilişkin verilerin mevcudiyeti ve kullanımı	0/5
Toplam	Yok

Kaynak: OECD, 2019b

Tablo 2’de kamu hizmetinde profesyonel insan kaynakları yönetimi için politikanın, yasal çerçevenin ve kurumsal yapılanmanın yeterliliği üzerine Türkiye’nin performansını gösteren alt göstergeler bulunmaktadır. Bununla birlikte bazı değerlerin ulaşılamamış olmasından ötürü bir toplam skor ortaya çıkmamıştır. Türkiye’nin, kamu hizmetine ilişkin verilerin mevcudiyeti ve kullanımına dair alt göstergeden sıfır puan alması bu durumla paraleldir. Ayrıca bu durum, açıklık, şeffaflık ve hesap verebilirlik gibi oldukça önemli ve meritokrasiyi destekleyici unsurlarda gösterilen düşük performansın da habercisidir. Bununla birlikte dikkat çekici olan bir diğer performans da 3. alt göstergeye aittir. Toplumun tüm kesimlerince dile getirilen kuralların uygulanmasında problemler olduğu endişesi, bu alt göstergede 4 üzerinden 1 puan alınarak tescillenmiştir. Genel olarak, kamu hizmeti için oluşturulan siyasi sorumluluk ve bunun merkezi bir koordinasyon organı tarafından yürütülmesi konusunda iyi bir performans göze çarpsa da çok sayıda kadrodan oluşan kamu hizmetinde politikanın, yasal çerçevenin ve kurumsal yapılanmanın yeterliliği konusunda istenilen düzeyde olunmadığı görülmektedir.

Türkiye’de meritokrasinin sahip olduğu düşük etkinin yanında meritokrasiyi etkili kılabilecek gerekli koşulların sağlanıp sağlanmadığı da üzerinde durulması gereken bir konudur. Örneğin, meritokrasinin yüksek bir etkiye sahip olabilmesi adına,

belirtilen yeterlilik ve değer unsurlarının sınırları çizilmeli ve standartları netleştirilmelidir. Bu konuda Türkiye'nin sahip olduğu standartlar da tartışmalıdır. Örneğin, Türkiye'de 25-34 yaş arası yükseköğrenimlilerin oranı 2000'de %9'dan 2021'de %40'a çıkmıştır (OECD, 2022: 38). Yükseköğrenimin kitleleşmesindeki bu ilerlemeye rağmen 2018'de Türkiye, ortalama %7'ye kıyasla %44 ile OECD'nin en büyük 25-64 yaş grubundaki ilkokuldan sonra eğitim almamış nüfusuna sahiptir (OECD, 2020a). Bu demektir ki çoğunlukla iş gücünü yansıtan bu yaş aralığındaki nüfusun neredeyse her iki üyesinden biri orta ve yükseköğrenimini tamamlamamıştır. Elbette bu, o yaş grubunun çalışan nüfusunun yarısının niteliksiz olduğu anlamına gelmemektedir. Ancak, sahip olunan böylesi bir insan kaynağının standartları ve ortaya çıkaracağı katma değerin şüpheli olması muhtemeldir.

İnsan kaynağının nitelik kazanmasını sağlamak adına en temel gereksinim eğitimidir. Eğitim, bireylerin yetenek ve becerilerini geliştirmek adına herkese eşit fırsatlar sunması beklenen bir araç olarak ön plana çıkmaktadır. Okullaşma aracılığıyla eğitimin toplumun tüm kesimlerine yayılması hedeflenmektedir. Her ne kadar eğitimin istihdama yönelik kaygılardan uzak bir biçimde ele alınması gerekse de bireyin katma değer katacak üretime destek olabilir noktada olması ve eğitim aracılığıyla verilen niteliğin anlam kazanması gerekmektedir. Ne istihdam edilmiş ne de örgün eğitim veya öğretimde gençlerin (NEET) oranı, eğitimden işgücü piyasasına geçişin kolaylığının önemli bir göstergesidir. Türkiye'nin sahip olduğu potansiyelin temel dayanağı olan genç nüfusunun ise bu göstergede sahip olduğu istatistikler, meritokrasi için gerekli koşulları destekler nitelikte değildir. 2021 yılı için OECD ülkeleri genelinde 18-24 yaşındakilerin yaklaşık %16,1'i NEET iken, Türkiye'de bu oran %32,2 olmuştur (OECD, 2022: 49).

PISA raporuna göre aldıkları eğitim sonucunda öğrencilerin çoğunun temel becerilerde minimum akademik yeterliliğe sahip olmadığı çalışmanın önceki bölümlerinde vurgulanmıştır. Ayrıca, Türkiye'deki 18-24 yaş aralığındaki gençlerin yaklaşık üçte birinin ne eğitim almakta ne de herhangi bir mesleki deneyim elde etmekte olmaması, meritokrasi için gerekli yeterlilik ve değer standartlarını oluşturacak insan kaynağının, hayata doğru biçimde hazırlanmadığını göstermektedir. Dolayısıyla, bu insan kaynağının sahip olduğu niteliklerin performansı bazı istatistiklere de yansımaktadır. Bu örneklerden biri olan bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımında da Türkiye, OECD ortalamalarının gerisinde kalmaktadır.

**Tablo 3**

*Beceri Düzeyine Göre Bilgi ve İletişim Teknolojileri Becerilerine Sahip Gençlerin ve Yetişkinlerin (16-74 yaş) Oranı (%)*

	Temel Beceriler <sup>16</sup>	Standart Beceriler <sup>17</sup>	Gelişmiş Beceriler <sup>18</sup>
OECD	57,3	42,0	6,6
Türkiye	28,2	25,2	2,5

Kaynak: OECD, 2022

Göze çarpan bazı olumsuz istatistiklere rağmen Türkiye’de nitelikli nüfus için ortaya konulan ekonomik çaba küçümsenebilecek bir çaba değildir. Eğitim, Merkezi Yönetim Bütçesi payıyla her zaman listenin üst basamaklarında yer almaktadır. Buna göre Millî Eğitim Bakanlığı bütçesinin Merkezi Yönetim Bütçesi içindeki payı 2019 yılında % 11,84, 2020 yılında %11,45, 2021 yılında ise %10,91 olmuştur (Millî Eğitim Bakanlığı, 2022). Ayrıca, eğitime yapılan hükümet harcamalarının toplam hükümet harcamalarına ve Gayri Safi Yurt İçi Hasılaya oranına bakıldığı zaman Türkiye’nin OECD ortalamalarına yakın performanslar sergilediği de görülmektedir.

**Tablo 4**

*Eğitime Yapılan Hükümet Harcamaları Performansı (%)*

	Yapılan Toplam Hükümet Harcamalarına Oranı	Gayri Safi Yurt İçi Hasılaya Oranı
OECD	12,4	4,9
Türkiye	12,4	4,3

Kaynak: Dünya Bankası, 2018

Eğitim, meritokrasinin temel vurgusu olan fırsat eşitliğini sunabilmek için bir araç olarak kabul görmektedir. Türkiye’de yapılan yatırımlara karşılık, eğitime erişimde eşitsizlikler yaşanabilmektedir. Bu da eğitime yapılan yatırımların kamu yararına sonuçlar doğurmasını engelleyebilmektedir. Her eğitim seviyesinden

<sup>16</sup> Temel becerilerin değeri, bir dosya veya klasörü kopyalama veya taşıma, bir belgedeki bilgileri çoğaltmak veya taşımak için kopyalama ve yapıştırma araçlarını kullanma, bir bilgisayar ile diğer cihazlar arasında dosya aktarımı faaliyetlerinin ortalama verisini yansıtır.

<sup>17</sup> Standart becerilerin değeri, bir elektronik tabloda temel aritmetik formülü kullanmak; yeni cihazların bağlanması ve kurulması, sunum yazılımı ile elektronik sunumlar oluşturmak ve yazılımı bulma, indirme, yükleme ve yapılandırma faaliyetlerinin ortalama verisini yansıtır.

<sup>18</sup> Gelişmiş becerilerin değeri, özel bir programlama dili kullanarak bir bilgisayar programı yazmanın değeridir.

çocuklar ve gençler için eğitime erişim, farklılık gösterebilmektedir. Olumlu gidişatına rağmen Türkiye'de Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakımı (EÇEB) katılımı için de eşitlik kaygıları bulunmaktadır. OECD bölgesel verileri, 3-5 yaş aralığındakiler için EÇEB'e katılımında bölgesel farklılıklar göstermektedir. Bu konuda kültürel faktörler, ekonomik aktivite türleri ve ebeveyn tercihleri gibi çeşitli unsurlar etkili olsa da 2016 yılında Güneydoğu Anadolu ve İstanbul'daki çocukların yaklaşık %30'u EÇEB'e katılım sağlarken bu oran Akdeniz ve Güney Ege'de %45'e kadar çıkmaktadır (OECD, 2020a).

PISA 2018'de, Türkiye'deki hem düşük hem de yüksek başarılı öğrenciler için izolasyon endeksleri, OECD ortalaması 0,22 ve 0,21'e kıyasla 0,35 ve 0,39 ile OECD'deki en yüksek seviyededir. Ayrıca, OECD ortalaması 0,19'a kıyasla avantajlı öğrenciler için 0,28'lik yüksek izolasyon endeksi, belirli okullara erişimde bir miktar seçkinciliğe işaret etmektedir (OECD, 2020a). Dolayısıyla okullaşma oranında hedeflenecek olumlu adımların anlamlı olabilmesi adına etkisinin azaltılması gereken eşitsizlikler dikkat çekmektedir.

Eşitsizliklerin dikkat çektiği farklı istatistikler de mevcuttur. İnsan kaynağından alınan verimin temel göstergelerinden olan NEET oranlarında da bölgesel farklılıklar görülebilmektedir. Örneğin Kolombiya, Yunanistan ve İtalya gibi ülkelerin yanında NEET gençlerinin payındaki bölgesel farklılıkların en çok dikkat çektiği ülkelerden biri de Türkiye'dedir. Bu ülkelerde 18-24 yaşındaki NEET nüfusun en yüksek paya sahip olduğu bölge ile en düşük paya sahip bölge arasındaki fark %20'yi aşmaktadır (OECD, 2022: 53).<sup>19</sup> Türkiye'de ise 2021 yılına ait NEET nüfusunun oranı İstanbul bölgesinde %22,2 iken Güneydoğu Anadolu (orta) bölgesinde %49,9'u görmektedir (OECD.Stat, 2023).

Sonuç olarak, Türkiye'de meritokrasi ölçümü için bazı olumsuzluklar göze çarptığından genel olarak meritokrasiyi barındıracak bir kamusal alanın hazır olduğunu söylemek güçtür. Bu olumsuzlukları gidermek adına hazırlanmış yasal düzenlemeler bulunsa da bu düzenlemelerin pratik hayata etkisi oldukça kısıtlıdır. Üstelik meritokrasiyi talep etmesi ve bunu takip ederek bir sistemin çıktılarını

---

<sup>19</sup> Veri setinde ülke başına bölge sayısının değiştiğine dikkat edilmelidir. Genel olarak, veri setinde daha fazla bölgeye sahip ülkeler, NEET gençliğinin en yüksek ve en düşük paylarına sahip bölgeler arasında daha büyük boşluklara sahiptir. Ancak, sonuçların tek itici gücü bu değildir. Örneğin, 8-13 büyük bölge bildiren 9 OECD ülkesi arasında, farkın boyutu Hollanda'da %4 ile Yunanistan'da %25 arasında değişebilmektedir.

sağlaması beklenen nüfusun standartları konusunda endişeler yer almaktadır. Dolayısıyla bu durum, kamu yönetiminde insan kaynağı için üzerinde durulması gereken bir konu olarak dikkat çekmektedir.

### **3.2. Türk Kamu Yöneticileri Üzerine Bir İnceleme**

Meritokrasi, özellikle en çok arzulanan statülerin paylaşılması için ortaya çıkan rekabetin adil olmasını sağlayabilmesi adına önem taşımaktadır. Liyakat, eşitlik ve adalet gibi kavramlarla beraber ele alınması gerektiği düşünüldüğünde meritokrasi, toplumun her kademesi için incelenmesi gereken bir kavramdır. Bununla birlikte, en çok arzulanan statülerin varlığı genellikle üst düzey kadroların varlığı ile paralel olmaktadır. Dolayısıyla kavramı kamu yönetici eliti özelinde incelemek, meritokrasinin topluma etkisini anlayabilmek için ilk bakılacak alan olması bakımından doğal bir tercih olarak görünmektedir.

Bu başlık altında, üst bürokratik makamlarda bulunan kamu görevlilerinin idare kadrolarındaki etkili ve belirleyici rolleri dikkate alınmıştır. Buna göre Türk bürokrasisinin modernleşme serüveninde merkezi ve kritik bir yere sahip olan (Hazine ve) Maliye Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığının yönetici elitinin sınırlı bir kesimi incelenecektir. Maliye bürokrasisinde yakın döneme kadar bakanın en yakın yardımcısı konumunda bulunan ve genellikle kariyer bir meslekten yetişmiş yüksek bir memuriyet olan müsteşarlık makamında bulunmuş kişiler; İçişleri bürokrasisinde ise mülki idare amiri kadrolarında yetişerek başkent Ankara'nın valiliği mertebesine erişmiş kişiler ele alınacaktır. Bu kişiler hakkında açık kaynaklardan elde edilecek bilgiler iki farklı alt bölümde ve mezun oldukları okullar, meslekleri ve ilgili makama atanmadan bir önceki görevleri etrafında analiz edilecektir. Böylece, sınırlı bir örneklem üzerinden modern Türk bürokrasisinde meritokrasi dinamiği anlamlandırılması hedeflenmiştir.

#### **3.2.1. Araştırmanın Yöntemi**

Memurlar kariyerlerinde hem yatay hem de dikey olarak ilerlemektedirler. Bununla birlikte oldukça geniş bir ölçeğe yayılan kamu hizmetinin karmaşık doğası; siyasi ve idari konular arasındaki sınırların tanımlanması, işe alım, değerlendirme ve terfi için liyakat esaslı sistemin iyileştirilmesi, kamu hizmeti politikası ve mevzuatının geliştirilmesi için merkezi yönetim biriminin güçlendirilmesi gibi konuların kapsamlı bir şekilde ele alınmasını zorlaştırmaktadır. Ayrıca, kamu kurumlarının konuyla ilgili

ikincil bazı düzenlemelere gitme yetkileri ve uygulama safhasında mülakat ve benzeri prosedürler içerisinde DMK'nın ilkelerini devre dışı bırakma ihtimalleri bulunduğundan anılan ilkelerin ne ölçüde hayata geçirildiğinin tam ve sağlıklı olarak analiz edilmesi mümkün olmamaktadır.

Bu doğrultuda meritokrasinin temel ilkelerine yönelik düzenlemelerin varlığı, geçerliliği ve yeterliliği konusunda çıkarımlarda bulunmak güçleşmektedir. OECD raporunda yer alan meritokrasi ve memur alımının etkinliği performansında belirlenen altı alt göstergeden beşinden Türkiye için herhangi bir verinin ortaya çıkarılmamış olması bahsedilen sınırlılığın bir kanıtı olarak dikkat çekmektedir. Bu bağlamda meritokrasinin etkisini somut veriler etrafında ölçmekten ziyade meritokratik uygulamaları fiiliyata geçirme potansiyeli olduğu değerlendirilen yönetici eliti hakkında betimleyici nitelikte bir araştırma yürütülecektir.

**Tablo 5**

*Türkiye'de Meritokrasi ve Memur Alımının Etkinliği*

Alt Göstergeler	Puan
1. Kamu hizmeti pozisyonları için liyakate dayalı işe alım için yasal çerçevenin yeterliliği	15/18
2. Kamu hizmeti pozisyonları için işe alım prosedürlerinin uygulamada uygulanması	Değerlendirilmemiş
3. Memur işe almak için gereken süre	Değerlendirilmemiş
4. Açık pozisyon başına ortalama uygun aday sayısı	Değerlendirilmemiş
5. Kamu hizmeti pozisyonları için işe alımın etkinliği (%)	Değerlendirilmemiş
6. Yeni işe alınan memurların işte kalma oranı (%)	Değerlendirilmemiş
Toplam	Yok

Kaynak: OECD, 2019b

### 3.2.2. Araştırmanın Verisi

Takip eden alt başlıkta, öncelikle, araştırma kapsamında irdelenecek müsteşarlık ve valilik görevlerinin bürokratik arka planı verilecek; ardından Maliye Bakanlığı Müsteşarları ile Ankara Valilerine ait doğum yeri, mezuniyeti, mesleği, ilgili makama atanmadan bir önceki görevi ve göreve başlangıç yaşı ulaşılabildiği ölçüde derlenecektir.

### 3.2.2.1. Maliye Bakanlığı Müsteşarları

Bakanlıkta müsteşarlık makamının geçmişi, Sultan II. Mahmud döneminde Umur-ı Mülkiye Nezareti'nin kurulmasına uzanmaktadır (Tataroğlu, 2016: 520). II. Meşrutiyet sonrasında hükümeti denetim altına alma isteği ile İttihat ve Terakki, meclis gündemine “siyasi müsteşarlık” önerisi getirerek parlamenterlerin bakan yardımcılığı görevi yapmasına dair ilk denemeyi gerçekleştirmişlerdir. Ancak bu teklife başta bazı İttihatçılar ve hükümet üyeleri olmak üzere muhalefet edilmiştir. Tartışmalar nihayetinde yapılan oylama sonucunda siyasi müsteşarlık önerisi anayasa değişikliği için gereken oyu alamamıştır (Tataroğlu, 2016).

Cumhuriyet döneminde ise 1924 Anayasasının 44. maddesinde 5 Şubat 1937 tarih ve 3115 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile siyasal müsteşarlık öngörülmüştür. Ancak, kısa süre içerisinde 29 Kasım 1937 tarih ve 3272 sayılı Kanun ile aynı madde yeniden değiştirilerek siyasal müsteşarlık kurumu kaldırılmıştır (Günday, 2003: 361). Ta ki, 2011 tarih ve 643 sayılı KHK aracılığıyla getirilen bakan yardımcılığı görevine kadar siyasi müsteşarlık makamına benzer bir uygulama olmamıştır (Tataroğlu, 2016).

2018 yılında 27/9/1984 tarihli ve 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanunun 47 maddesinden 43 tanesi tamamen kaldırılmış ve müsteşarlık makamı lağvedilmiştir. Lağvedilmesine kadar olan süreçte oldukça önemli olan müsteşar kadrosu, bakanın en yakın yardımcısı ve danışmanı konumunda bulunmuştur. Bakanlık müsteşarı, meslekten yetişmiş ve memurluk güvencesine sahip yüksek bir memur olduğundan müsteşarlık görevi de sürekli bir görev olarak kabul edilmiştir (Günday, 2003: 360).

Türkiye'nin istikrarlı ekonomik gelişimini sürdürerek vatandaşın refahını geliştirmiş ülkeler seviyesine taşıma vizyonuyla sürdürülebilir ekonomik büyüme, istikrar, adaletli gelir dağılımı ve toplumsal refahın artırılması gibi konuların takibini yaptığından ötürü maliye bakanlığının önemi hep düzey olmuştur. Böylesi önemli görevlerin verimli bir şekilde yerine getirilmesi için kurumun kadrosunun niteliğinin artması ve bu kadroyu bir vizyonda birleştirecek kültürün oluşması şarttır. Müsteşarlığın bürokrasideki üstün konumunun yanında Maliye Bakanlığının bu önemi, işe alım, yükselme ve ödüllendirme içeren bir yapıyı Maliye Bakanlığı Müsteşarlarında inceleme isteği oluşturmaktadır.

**Tablo 6***Maliye Bakanlığı Müsteşarları*

Sıra	Adı Soyadı	Doğum Yeri	Mezuniyeti	Mesleği	Bir Önceki Görevi	Göreve Başlangıç Yaşı
1	Hacı Abdullah Kaya	Kayseri	Uludağ Üniversitesi / İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Maliye Bakanlığı Müfettiş Yardımcısı	Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü	51
2	Seyit Ahmet Baş	Karaman	İstanbul Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	Maliye Bakanlığı Hesap Uzmanı	Kamu Gözetimi, Muhasebe ve Denetim Standartları Kurumu kurucu başkanı	47
3	Naci Ağbal	Bayburt	İstanbul Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	Maliye Müfettişi	Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü	41
4	Hasan Basri Aktan	Erzincan	İstanbul Üniversitesi / İktisat Fakültesi	Maliye Bakanlığı Hesap Uzman Yardımcısı	Maliye Bakanlığı Gelirler Genel Müdürü	46
5	Ertan Dikmen	Yalova	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	Maliye Müfettiş Muavini	Maliye Teftiş Kurulu Başkanı	52
6	Erdoğan Öner	Kastamonu	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	Milli Emlak Genel Müdürlüğü Memuru (1966) Maliye Müfettiş Muavini (1966-1969)	Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürü	52

7	İlhan Bayar	Sivas	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	Sanayi Bakanlığı Muhasebe Müdürlüğü Memuru	Bakanlık Müşaviri	48
8	Kemal Kabataş	Samsun	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	Maliye Müfettiş Muavini	Hazine ve Dış Ticaret Müsteşar Yardımcı	46
9	Talat Saral	Trabzon	İstanbul Üniversitesi / İktisat Fakültesi	Maliye Müfettiş Muavini	Bakanlık Müşaviri	51
10	Ökmen Mecdi Atamyıldız	İstanbul	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	Maliye Müfettiş Muavini	Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı Müşaviri	49
11	Biltekin Özdemir	Ordu	İstanbul Üniversitesi / İktisat Fakültesi	Maliye Müfettiş Muavini	Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürü	48
12	Ertuğrul Kumcuoğlu	Aydın	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	4. Er Eğitim Tugayı Saymanlığı Veznedarı	Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürü	43
13	Sabri Turan Kıvanç	Samsun	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	Merkez Döner Sermaye Müdürlüğü Memuru	Bakanlık Müşaviri	47
14	Vural Güçsavaş	Bursa	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	Darphane ve Damga Matbaası Veznedarı	HAZMİİT Genel Sekreteri	48
15	Sabahattin Alpat	Ordu	Siyasal Bilgiler Okulu	Maliye Bakanlığı Stajyeri	Başbakanlık Mütchassis Müşaviri	49
16	Hüseyin Cahit Eren	Kayseri	İstanbul Üniversitesi / İktisat Fakültesi	İstanbul Defterdarlığı Tahakkuk Memuru	Müşavir Maliye Müfettişi	51

17	Çetin Özhan Uluatam	Gaziantep	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	Gelirler Genel Müdürlüğü Vergi Memuru		40
18	Ahmet Bedrettin Seyhan	Sivas	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	Maliye Müfettiş Muavini	İstanbul Defterdarı	50
19	Adnan Erdaş	Trabzon	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	Maliye Müfettiş Muavini	Maliye Teftiş Kurulu Başkanı	49
20	Hurşit Kemal Cantürk	Erzincan	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	Maliye Müfettiş Muavini	HAZMİT Genel Sekreterliği Genel Müdürü	46
21	Metin Kızılkaya	Çanakkale	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	Maliye Müfettiş Muavini	Dış Temsilcilik Daimî Temsilci Yardımcısı	52
22	Fahir İhsan Tiğrel	Diyarbakır	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	Maliye Müfettiş Muavini	Maliye Tetkik Kurulu Başkanı	53
23	Zeyyad Baykara	Erzincan	Mülkiye	Nakit İşleri Umumi Müdürlüğü	Hazine Genel Müdürü ve MİİT Genel Sekreteri	46
24	Memduh Aytür	İstanbul	Mülkiye	Maliye Müfettiş Muavini	Hazine Genel Müdürü ve MİİT Genel Sekreteri	46
25	Ziyaettin Kayla	İstanbul	Mülkiye	İstanbul Yenicami, Hocapaşa Şubesi Tahakkuk Memuru, İstanbul ve İçel Varidat Memuru	Maliye Başmüfettişi	49

26	Sait Naci Ergin	Niğde	Mülkiye	Ankara Vilayeti Maiyet Memuru, Mahalli İdareler Şube Şefi	Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürü	48
27	Mehmet İzmen	Giresun	Mülkiye	Maliye Teftiş Heyeti Tetkik Memuru	İstanbul Defterdarı	42
28	Ahmet Gıyastin Akdeniz	İstanbul	Mülkiye	Ziraat Bankası Muamelat Müdürlüğü Memuru	İstanbul Defterdarı	43
29	Mehmet Zeki Sidarman	İstanbul	Mülkiye	İstanbul Şehremaneti Heyeti Tahririye Kalemi Kitabeti Mümeyyizi	Hazine Umum Müdürü	38
30	Mehmet Esat Tekeli	Samsun	Mülkiye	Maliye Müfettiş Muavini	Maliye Tetkik Heyeti Reisi	46
31	Seyit Ahmet Cemal Yeşil	Bağdat	Mülkiye	Maliye Vekâleti Muhasebe-i Umumiye Taşra Hesabat Masa Kitabeti Refiki	Bütçe ve Mali Kontrol Umum Müdürü	38
32	Mehmet Cezmi Erçin	İstanbul	Mülkiye + İstanbul Hukuk	Mülazımı sanisi, Rüsümat Müdürlüğü Umumiyesi Tahrirat Müdürü	Maliye Tetkik Heyeti Reisi	43
33	Mehmet Faik Baysal	Prizren	Üsküp İdadisi	Divan-ı Muhasebet Tahrir Kalemi 4. Sınıf Kitabeti	Muhasebet Umumiye Müdür-i Umumiliği	47

34	Ali Rıza Eymen	Edirne	Mülkiye	Çorlu Lisanı Osmanı Muallimi, Edirne Vilayet Maiyet Memuru	Maliye Teftiş Heyeti Reisi	45
35	Salih Vahit Eroğlu	Bosna	Mektebi Rüştüye	Kulağası Ceza Harcı Tahsildarı	Maliye Vekâleti Muhasebe-i Umumiye Müdürü	46
36	Mehmet Seyfettin Oran	İstanbul	Mülkiye	Muhasebe-i Umumiye Hesabat Merkeziye Şubesi Merkez Kalemî Mülazımı	Maliye Mufettişi	40
37	Haşim Zekai Cankardeş	İstanbul	Mülkiye	Muhasebe-i Umumiye Hesabatı Umumiye Şubesi Kitabeti	Maliye Vekâleti Muhasebe-i Umumiye Müdürü	44

### 3.2.2.2. Ankara Valileri

Geçmiş Osmanlı İmparatorluğu'ndaki beylerbeyi ya da sancakbeyine kadar uzanan mülki idari amirlik konumunun sahip olduğu rol ve özellikler, özellikle Tanzimat sonrası ilde valilik ve ilçede kaymakamlık olarak Cumhuriyet rejimine de aktarılmıştır (Boztepe, 2013: 1). Osmanlı İmparatorluğu'nun toprak rejimine dayalı bürokratik yapısı, toprak rejiminin eksilerinin artılarını geçmeye başlaması ile zarar görürken Tanzimat bu zararların önüne geçme çabalarının simgesi durumuna gelmiştir. Öyle ki Tanzimat ile beraber, sınırları genişlemiş eyalet yapısı ve dolayısıyla merkezden kontrolü güçleşmiş taşra teşkilatı hakkında çeşitli değişiklikler planlanmıştır. Merkezi idarenin etkinliğini arttırabilmek için eyaletlerin fiziki sınırlarının daraltılması yoluna gidilmiştir ve bu tercihle beraber bugünkü vali organının temeli atılmıştır. Bu temel doğrultusunda valiler, Tanzimat öncesine göre sınırlandırılmış, sivilleşmiş ve askeri sınıftan ayrıştırılmış bir mülki idare amiri konumuna gelmiştir (Boztepe, 2013).

Valiliğin konum itibariyle anayasal bir çerçevede bulunması 1921 Anayasası ile gerçekleşmiştir. 1921 Anayasasının 14.maddesinde valilik statüsü; “vilayette Büyük Millet Meclisinin vekili ve mümessili olmak üzere vali bulunur. Vali, Büyük Millet Meclisi Hükümeti tarafından tayin olunup, vazifesi, devletin umumi ve müşterek vezaifini rüyet etmektir” şeklinde yer almıştır. Buna karşın 1924, 1961 ve 1982 Anayasalarında valilerin hukuki statülerine yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır (Boztepe, 2013: 95).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na göre taşra teşkilatı, merkezi idarenin temsilcisi konumundadır. Mahalli idarelerde ayrı kamu tüzel kişilikleri söz konusuysen merkezi idarenin bir bölümü olarak il, devlet tüzel kişiliğinin bir parçasıdır. Dolayısıyla valilik, merkezi idarenin ve devlet tüzel kişiliğinin bir parçasıdır. Bu özelliğini yetki genişliği ilkesinden alan vali, merkezi hükümetin tamamı için bir temsilci iken aynı zamanda merkezi hükümetin tamamına karşı da sorumludur.

İl bütçesini hazırlamak, il özel idaresini denetlemek ve kamu düzenini sağlamak gibi görevleri olan valiler için Ankara oldukça önemli bir ildir. 23 Nisan 1920 tarihinde kurulan Türkiye Büyük Millet Meclisinin, hükümet merkezini Ankara olarak ilan etmesinin ve Cumhuriyetin ilanının ardından Erken Dönem Cumhuriyet'in idaresi bu merkezden sağlanmıştır. Ankara, yeni rejimin gelişimine ev sahipliği yaparken kentin bugünkü gelişiminin önü açılmıştır. Coğrafi olarak bir kavşak görevi gören Ankara, ülkenin merkezinde yer alırken merkezi hükümetin temsilcisi olan bütün bürokratik aktörlere ev sahipliği yaptığından bürokrasinin de merkezi olmuştur. Bu çalışmada valilik görevinde bulunan elit yöneticiler üzerinde meritokrasi arayışını Ankara ili özelinde sınırlandırılmış olması, Ankara'nın sahip olduğu bu temsil kabiliyetinden kaynaklanmaktadır.

**Tablo 7***Ankara Valileri*

Sıra	Adı-Soyadı	Doğum Yeri	Mezuniyeti	Mesleği	Bir Önceki Görevi	Göreve Başlangıç Yaşı
1	Vasip Şahin	Bayburt	İstanbul Üniversitesi / Hukuk Fakültesi	Kaymakam	İstanbul Valisi	54
2	Ercan Topaca	Antalya	İstanbul Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	Sayıştay Denetçisi	Hatay Valisi	51
3	Mehmet Kılıçlar	Tokat	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	Kaymakam vekili	Emniyet Genel Müdürü	49
4	Alaaddin Yüksel	Bulgaristan	İstanbul Üniversitesi / Hukuk Fakültesi	İl Maiyet Memuru	Antalya Valisi	60
5	Kemal Önal	İzmir	Ankara Üniversitesi / Hukuk Fakültesi	Kaymakam	Emniyet Genel Müdürlüğü	58
6	Yahya Gür	Yunanistan	İstanbul Üniversitesi / Hukuk Fakültesi	İl Maiyet Memuru	İçişleri Bakanlığı Müsteşarı	60
7	Erdoğan Şahinoğlu	Bolu		Kaymakam	Bursa Valisi	56

8	Saffet Arıkan Bedük	Siirt	İstanbul Üniversitesi / Hukuk Fakültesi	İl Maiyet Memuru	Emniyet Genel Müdürlüğü	44
9	Cahit Bayar	Sivas	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	İl Maiyet Memuru	Mahalli İdareler Genel Müdürü	49
10	Mustafa Gönül	Diyarbakır	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	İl Maiyet Memuru	Kastamonu Valisi	51
11	Mehmet Vecdi Gönül	Erzincan	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	İl Maiyet Memuru	Emniyet Genel Müdürlüğü (1977) Merkez Valiliği (1978)	40
12	Tekin Alp				Giresun Valisi	53
13	Durmuş Yalçın	Mersin	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi + Hukuk Fakültesi	Kaymakam	Ağrı Valisi	48
14	Ömer Naci Bozkurt	Bayburt				44

15	Mehmet Şerif Tüten	Elâzığ	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	İl Maiyet Memuru	Antalya Valisi	46
16	Ali Rıza Yaradanakul			Kaymakam	Diyarbakır Valisi	
17	Ali Celalettin Coşkun	Aydın	Ankara Üniversitesi / Siyasal Bilgiler Fakültesi	Kiraz Bucak Müdürlüğü	Özlük İşleri Genel Müdürlüğü	50
18	Enver Kuray				Bursa Valisi	
19	Mehmet Nuri Teoman					
20	İhsan Orgun	İstanbul		Piyade Asteğmen		
21	İrfan Baştuğ	Van	Harp Okulu			52
22	Abdullah Dilaver Argun	Diyarbakır	Mektebi Mülkiye	Bulancak Nahiyesi Müdürlüğü	Muğla Mebusluğu	56
23	Kemal Aygün	Sivas	Mülkiye	P.T.T. Umum Müdürlüğü Müfettiş Muavinliği	Emniyet Genel Müdürlüğü	43
24	Cemal Göktan	Üsküp	Ankara Üniversitesi / Hukuk Fakültesi	Kaymakam	Konya Valisi	49

25	Necati İlter		Harp Akademisi	Kurmay Albaylık	Berlin Ataşemilterlik	50
26	Mehmet Avni Doğan	Yozgat	Mülkiye	Kaymakam	Samsun Valisi	56
27	İzzettin Çağpar				Konya Valisi	
28	Osman Sabri Adal	Limni (Ilımlı) Adası	Mülkiye	Sinop Mutasarrıflığı Daimi Encümeni Kâtipliği	Emniyet Genel Müdürlüğü	43
29	Abdullah Nevzat Tandoğan	İstanbul	İstanbul Hukuk Mektebi	Kasımpaşa Erkek Numune Okulu Musahabatı Ahlakiye Öğretmenliği	TBMM III. Dönem Konya Milletvekilliği	35
30	Mehmet Atif Tüzün	Artvin	Mülkiye	Bağdat Vilayeti Maiyet Müdürlüğü	Kırşehir Mutasarrıflığı	37
31	Murat Bey					

### 3.2.3. Araştırmanın Bulguları

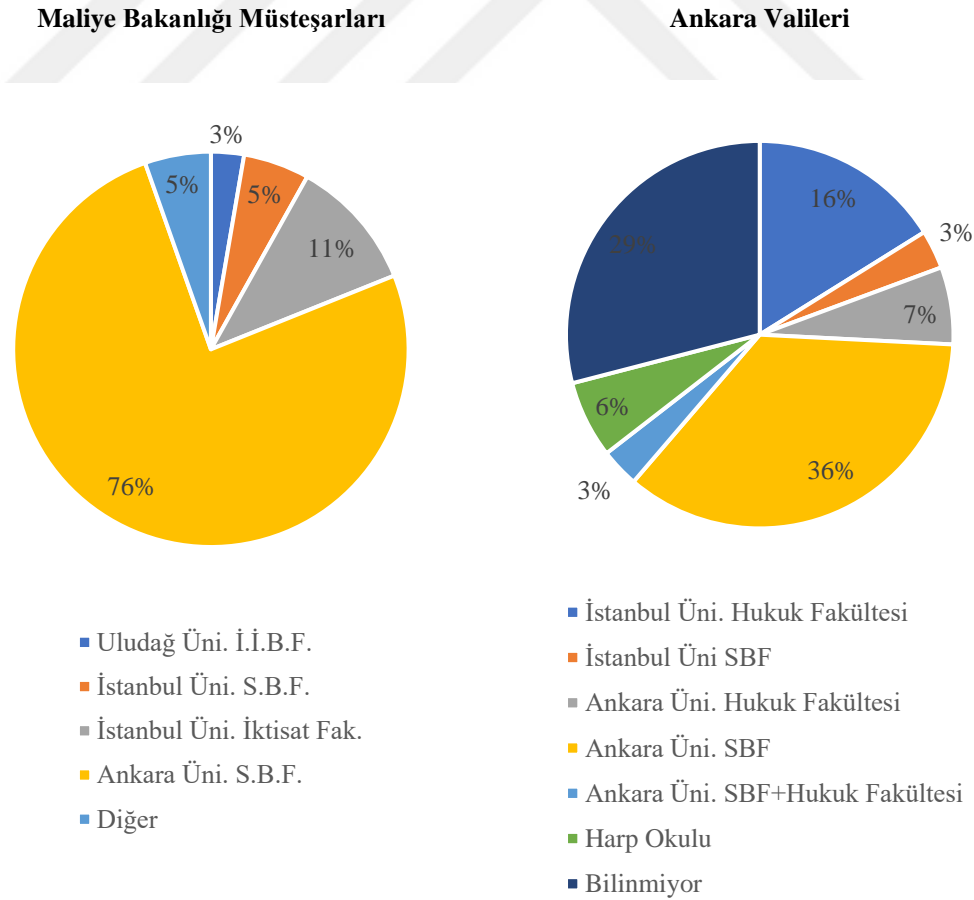
Bu başlık altında Maliye Bakanlığı Müsteşarları ve Ankara Valileri için sahip olunan verilere dair çıkarımlarda bulunulmasına yardımcı olması hedefiyle üç tablo yer alacaktır. Bu tabloların oluşturulmasında tercih edilen üç faktör; mezun olunan okul, meslek ve ilgili makama atanmadan bir önceki görev olarak ön plana çıkmaktadır. Bu üç faktör üzerinden yapılacak yorumların mezuniyet bilgisi ile alınan eğitimin niteliğine ve meslek bilgisi ile edinilen tecrübeye dikkat çekilmek istenmiştir. Böylece Türk kamu yönetiminde önemli yeri bulunan bu iki kadronun görevini yerine

getirmiş yönetici elitleri için belirli yoğunlaşmaların görülüp görülmediğine dair yorumlar yer alacaktır.

Şekil 1’de Maliye Bakanlığı Müsteşarları ve Ankara Valileri için mezuniyet bilgileri yer almaktadır. İki kamu yönetici eliti kadro için ayrı sütunlarda pasta dilim grafiği bulunmaktadır. Buna göre, Maliye Bakanlığı Müsteşarlarının mezun olunan okula göre dağılımında Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) %3, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi (SBF) %5, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi %11, Ankara Üniversitesi SBF %76’lık paya sahipken %5 oranında diğerleri mevcuttur. Ankara Valilerinin mezun olunan okula göre dağılımında ise İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi %16, İstanbul Üniversitesi SBF %3, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi %7, Ankara Üniversitesi SBF %36, Ankara Üniversitesi SBF + Hukuk Fakültesi %3 ve Harp Okulu %6’lık paya sahipken %29 oranında bilinmiyor mevcuttur.

Şekil 1

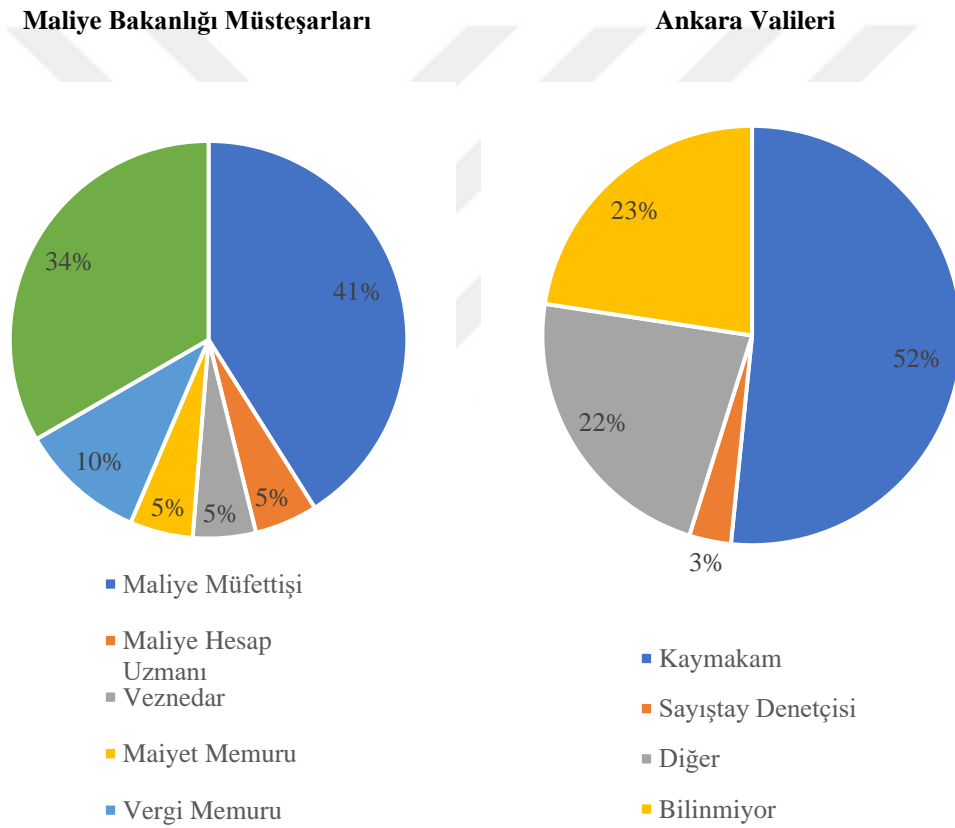
Mezun Olunan Okula Göre Dağılım



Şekil 2’de Maliye Bakanlığı Müsteşarları ve Ankara Valilerinin meslek bilgileri yer almaktadır. İki kamu yönetici eliti kadro için ayrı sütunlarda pasta dilim grafiği bulunmaktadır. Buna göre, Maliye Bakanlığı Müsteşarlarının mesleğe göre dağılımında maliye müfettişi %41, maliye hesap uzmanı %5, veznedar %5, maiyet memuru ve %5 vergi memuru %10’luk paya sahipken %34 oranında diğerleri bulunmaktadır. Ankara Valilerinin mesleğe göre dağılımında ise kaymakam %52 ve sayıştay denetçisi %3’lük paya sahipken %22 oranında diğer ve %23 oranında bilinmiyor bulunmaktadır.

**Şekil 2**

*Mesleğe Göre Dağılım*



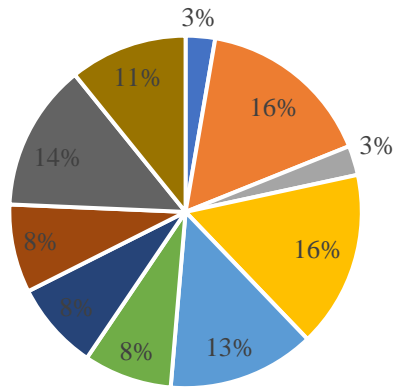
Şekil 3’te verileri incelenen son faktör olan bir önceki göreve göre dağılım bilgisi yer almaktadır. Yine iki kamu yönetici eliti kadro için ayrı sütunlarda pasta dilim grafiği bulunmaktadır. Buna göre, Maliye Bakanlığı Müsteşarlarının bir önceki görevine göre dağılımında Milli Emlak Genel Müdürü %3, Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürü %16, Gelirler Genel Müdürü, %3, Maliye Teftiş Kurulu Başkanı %16, Bakanlık/Müsteşarlık Müşaviri %13, İstanbul Defterdarı %8, Maliye Müfettişi %8,

Muhasebat Genel Müdürü %8 ve HAZMİTT Genel Müdürü %14'lük paya sahipken %11 oranında diğerleri bulunmaktadır. Ankara Valilerinin bir önceki görevine göre dağılımında valilik %45, İçişleri Bakanlığı Müsteşarlığı %3, Emniyet Genel Müdürlüğü %16 ve Diğer Genel Müdürlükler %7'lik paya sahipken %13 oranında diğerleri ve %16 oranında bilinmiyor bulunmaktadır.

### Şekil 3

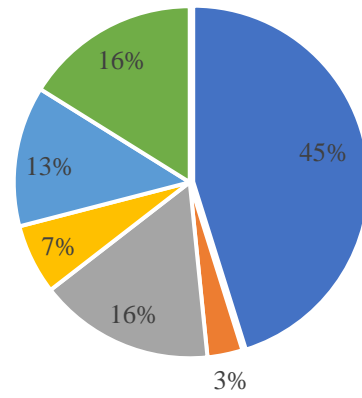
*Bir Önceki Görevine Göre Dağılım*

**Maliye Bakanlığı Müsteşarları**



- Milli Emlak Genel Müdürü
- Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürü
- Gelirler Genel Müdürü
- Maliye Teftiş Kurulu Başkanı
- Bakanlık/Müsteşarlık Müşaviri
- İstanbul Defterdarı
- Maliye Müfettişi
- Muhasebat Genel Müdürü
- HAZMİTT Genel Müdürü
- Diğer

**Ankara Valileri**



- Valilik
- İçişleri Bakanlığı Müsteşarlığı
- Emniyet Genel Müdürlüğü
- Diğer Genel Müdürlükler

## SONUÇ

Günümüzde meritokrasi, üzerine çokça araştırma yapılan bir kavram haline almıştır. Sosyal bilimler literatüründe disiplinlerarası bir çerçevede incelemelere konu olan meritokrasi kavramı ile liyakat, eşitlik ve adalet gibi temel ilkelere sahip bir toplumsal yapı ifade edilmektedir. Bununla birlikte meritokrasi, 21. yüzyılda profesyoneller artan kaynaklara ve otoriteye kavuştukça eşitsizliği şiddetlendirerek popüler anlaşmazlıklar yaratsa bile kamuda ve iş dünyasında hüküm sürmektedir (Stoesz, 2022: 24).

Meritokratik görüş, hayalperest olarak kabul edilen eşitlikçilerle aynı fikirde değildir. Toplumdaki başarı ve ilerlemeyi yalnızca nitelik ve çaba ile ilişkilendirmektedir. Sosyal faktörleri törpüleyerek toplumdaki ilerlemeyi yalnızca nitelikli ve çalışkan insanlara bağlamaktadır. Literatürde yer alan bazı çalışmalarda yer alan tanımlamalara göre meritokrasi, tıpkı aristokraside olduğu gibi bazı sınıfları ayırtırmakta ve değere önem vermektedir. Ancak bu değer bireyin niteliği ve çabası gibi özellikler ile sınırlandırıldığından değerler aristokrasisi olarak tanımlanabilmektedir (Akkaya ve Kepenekci, 2020: 58; Aktan, 2021: 24; Karayalçın, 1976: 16).

Meritokrasi, özelleştirilmiş ve dışlayıcı bir yetenek, rekabetçi bireycilik ve toplumsal hareketlilik ihtiyacının güçlü bir karışımı olarak karakterize edilebilmektedir (Littler, 2013: 55). Buna göre hâkim olan meritokrasi anlayışı rekabeti genişletmektedir. Eğitimsel başarılarla ve teknik niteliklere dayalı yeni seçkin oluşum biçimlerini meşrulaştırmaktadır (Bovens ve Willie, 2017: 4). İnsanların mevcut toplumsal hiyerarşiyi, onun ekonomik rasyonaliteye ve verimliliğe dayanan yarışmacı doğasını kaçınılmaz ve alternatifsiz görmelerini sağlamaktadır (Torun, 2009: 97). Böylece, insanların kaynaklardan pay alması ya da payını genişletmesi için sürekli daha çok çalışması gerektiğini bilmesi gerekmektedir. Bu anlayış bazı ultra zenginlerin hayat hikâyeleri ile süslenmektedir. Ayrıca, 20. yüzyılın ikinci yarısında baskın hale gelen neoliberal dünya görüşüne de çok iyi uymaktadır. Çünkü bireylerin nitelikleri ve çabaları aracılığıyla kendi kariyerlerinden sorumlu olduklarını ima etmektedir.

Bu çalışmada meritokrasinin eleştirilen yönlerine ağırlık verilmiştir. Çünkü literatürde meritokrasinin ve temel ilkelerinin öneminin sıkça vurgulanması,

meritokrasinin bir takım etkilerinin hâkim anlayışın gölgesi altında gözden kaçmasına neden olmaktadır. Zira son 30 yıldır gelişen yönetim anlayışına rağmen toplumsal eşitsizliklerin sürmesi, gelir adaletsizliklerinin büyümesi ve sınıfsal ayrıcalıkların keskinleşmesi gibi olgular toplumsal gerçekliğini korumaktadır. Anılan eşitsizlik bileşenleri, idealize edilen meritokratik anlayışın beklenen sonuçları doğurmaktan oldukça uzak olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla meritokrasi paradigmasının nitelik ve çabayı ön planda tuttuğuna yönelik söylemden beslenen literatürünün, esasında neoliberal anlayışın bir çeşit miti ya da tuzağı olduğu fikrinin dikkate alınması faydalı olacaktır.

Bu noktada asıl problem, meritokrasinin gerçek hayattaki geçerliliğinin yetersiz bulunmasından dolayı ondan vazgeçmek ya da bu geçerliliği güçlendirmek için daha fazla çaba harcamak seçeneklerinden birini tercih etmektir. Wooldridge gibileri için bu hususta takip edilmesi gereken yol, meritokrasiyi kusursuzlaştırmanın yollarını aramaktır. Çünkü yaşanan meritokratik değişim henüz tamamlanmamıştır. Olması gereken daha az meritokrasi değil; aksine, aileden gelen maddi ve manevi mirasın erken yaşlarda geride bırakılarak önemsizleştirilmesi ve bireyin çevresi ve geçmişinden bağının kırıldığı daha çok meritokrasidir. Ne var ki meritokrasiye ve Wooldridge gibi kavramın olumlu yönlerine odaklanan isimlere gelen temel eleştiri de buradaki şartta saklıdır. Bireylerin potansiyelini açığa çıkarmada ve hayatlarının ilerleyen safhalarında elde edecekleri gelir, kaynak, statü veya zenginliklerde nasıl bir sosyoekonomik çevrede yetiştikleri ve eğitim aldıkları belirleyici olmaktadır. Aile geçmişi ve onun gelir ve kaynaklardan pay almaya etkisinin arasındaki bağın sıfırlanmasının mümkün olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla meritokrasinin aile geçmişinin gelir ve kaynaklardan pay almadaki etkisini sıfırlamadan ortaya çıkması saf bir meritokrasiye sahip olunmasını engellemektedir.

Bireylerin statülerini belirleyen pek çok faktör olabilir. Sosyoekonomik olarak güçlük çekmeden yetiştirilmek, iyi bir eğitim almak ve kutsanmış bir meslekte çalışmak gibi dış faktörler insanların hayatlarına şekil veriyor olsa da doğuştan gelen bazı yetenekler ve belirli kapasiteler ulaşılabilecek potansiyelleri etkileyebilmektedir. Bu noktada herkese yeteneği doğrultusunda çaba gösterme şansı verilerek şans unsurunu hem dış faktörler hem de verili özellikler adına minimum seviyeye çekmek gerekmektedir. Ancak bu şekilde rekabet her birey için erişebilir kılınabilmektedir. Zira rekabet ve fırsat eşitliği gibi iki tanımlayıcı özelliği ile gerçek bir meritokraside,

yüksek derecede toplumsal hareketlilik bulunmaktadır. Çünkü sosyal köken ile kısıtlanmayan yetenek, insanları zirveye çıkarmaktadır (Alon ve Tienda, 2007: 489). Bu var olan dağıtıcı adalet problemi adına önemli bir yaklaşımdır. Dağıtıcı adalet, her birey için katkıda bulunan adalet anlayışının bütünleştirildiği demokratik bir toplumun meritokrasiye en yakın düzeni sağlayabileceği görülmektedir. Bir başka ifadeyle, biçimsel fırsat eşitliğine ek olarak adil fırsat eşitliğinin sağlandığı rekabet aracılığıyla toplumsal hareketlilik için olanak tanınan bir toplumda bireyin niteliği ve çabası ön plana çıkabilir olmaktadır.

Toplumsal hareketlilik için olanak tanınan bir toplum düzeninin sağlanmadığı ancak meritokrasinin genel kabullerinin hâkim olduğu bir toplumda meritokrasi, eşitsizlikleri meşrulaştırıcı bir rolde var olabilmektedir. Örneğin, okullaşmanın meritokrasi ile desteklendiği bir eğitim anlayışında eşitliği sağlamak adına yürütülecek destekleyici politikalara olan eğilimin daha az olduğu görülmektedir (Darnon v.d., 2018). Meritokrasi ile birlikte elde edilen sonuçlardan bireyin kendi niteliği ve çabası doğrultusunda sorumlu olması, süregelen eşitsizliklerin varlığının göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Bir diğer ifadeyle, meritokrasi anlayışıyla ilgili temel sorun, meritokrasi ile liyakati ödüllendirmenin temel fikri arasında açılan mesafedir. Bunun ötesine geçmek için bütün bir ekonomik ahlak ve onunla bağlantılı yaşam pratiklerinin yeniden şekillendirilmesi gerekmektedir (Allen, 2014: 249).

21. yüzyıl hükümetlerinin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde güncellenmeyen liyakate dayalı meritokratik sistemler, yöneticilerin sistemin liyakate dayalı doğasına direnmeleri ve kestirme yollar bulmaları yönünde teşvikler yaratacaktır (OECD, 2020c: 115). Bu kaygı, politika önceliklerinin nasıl belirleneceğini ve reformların nasıl sıralanacağını, hükümetin bölgesel seviyelerinde idari ve beceri kapasitesinin nasıl geliştirileceğini, yerinden yönetim idareleri içinde ve idare seviyeleri arasında koordinasyon kapasitesinin nasıl güçlendirileceğini ve siyasi maliyetlerle nasıl başa çıkılacağını içermektedir.

Son tahlilde politika, siyasi yarışmaların sonucuyla belirlenmektedir. Bu yarışmalar, insanların ne tür bir topluma sahip olmamız gerektiğini düşündükleri veya neyin arzu edilir olduğu konusunda birbiriyle rekabet eden vizyonlarını yansıtmaktadır. Ancak ekonomik, kültürel ve sosyal sermayenin birikimi sonucu toplumsal arka plana bağlı başarıların yükseldiği görülmektedir. Ayrıca teknolojik gelişmenin getirdiği nitelikli işgücü beklentisi artmaktadır. Bir araç olarak eğitimin ise

bu beklentiyi ne kadar karşılayabildiği tartışmalıdır. Dolayısıyla meritokrasiye ve liyakate bağlı sistemlere olan güven azalmaktadır. Giderek daha eşitsiz hale gelen bir dünyada, bu güvenin temellerini sağlama almak için meritokrasinin elitizme dönüşmesini engellemek önemli olacaktır. Bunun için hatırlanması gereken ilk husus, meritokrasinin şeffaflık, hesap verebilirlik ve hukukun üstünlüğü ihtiyacını ortadan kaldırmadığını kabul etmektir. Ne de olsa meritokrasi tek başına mevcut değildir; dağıtıcı adalet ve fırsat eşitliği problemlerine cevap olabilmesi için gerekli bütün desteklere ihtiyacı bulunmaktadır.

İnsan kaynağından en verimli şekilde faydalanmanın yollarından biri liyakati merkeze almak olacaktır. Ancak temel soru, bu öngörünün karar vericiler için somut önerilere nasıl dönüştürüleceğidir. Devlet yönetimini daha düşük maliyetlerle verimli kılmak etkin devletin bir gereğidir ve siyasal saiklere dayalı atamalarla şekillendirilmiş bir bürokratik yapıya sahip yönetimlerin etkin olamayacağı açıktır (Saygılıoğlu ve Arı, 2002: 146). Bu doğrultuda yönetimin meritokrasiye dayandırılması ve siyasal yağma potansiyeli taşıyan patronaj ilişkilerinden kaçınılması gerekmektedir.

Kamu hizmetinde liyakata dayalı işe alım prosedürlerini benimsemiş bir yasal çerçevenin varlığı, meritokrasi adına benimsenmesi gereken en kritik altyapı unsurudur. Meritokrasinin temelinde bulunan liyakatin, özellikle kamusal alan olmak üzere sistemin her noktasında dikkate alınır olması gerekmektedir. Dolayısıyla ilgili mevzuat, tüm kamu hizmeti pozisyonlarına erişim için liyakat ilkesini içermelidir. Bu pozisyonlara adayların nitelikleri doğrultusunda işe alım gerçekleştirilmelidir.

Kamu hizmeti pozisyonlarına erişimin açık ve ayrımcı olmayan uygunluk kriterlerine bağlı olması gerekmektedir. Adaylardan pozisyonun gerekliliklerine aykırı nitelikleri taşıması beklenilmemelidir. İş tanımlarında yer alan ek gereklilikler, söz konusu pozisyonda gerçekleştirilen görevlerle uyumlu olmalıdır. Ek olarak bu kriterleri sağlamak konusunda hayattaki doğal ve sosyal faktörlerden etkilenmiş bireylerin bu pozisyonlara erişimi desteklenebilir. Bunun için dezavantajlı gruplar için pozitif ayrımcılık teşvik edilebilir.

Kanunla düzenlenmiş yarışmalar, kamu hizmetine kabul edilmenin tek yolu olmalıdır. Kamu hizmeti işe alım prosedürlerine katılan adayları değerlendirmek için kullanılan hem yazılı hem de sözlü unsurların mevzuatla açıklanması gerekmektedir. Bu yarışmaların biçimi ne olursa olsun sonucunda aranan kriterlerin ve

değerlendirilmeye alacak niteliklerin önceden belirlenmiş olması gerekmektedir. Adaylar bu bilgiler ışığında yazılı sınav ve/veya sözlü mülakatlara girmelidir. Böylece yarışma boyunca yapılan değerlendirmelerin adayların liyakat ilkesi gereği sahip olduğu nitelikler dışında herhangi bir faktör tarafından etkilenmediği tespit edilebilir. Ayrıca mevzuatta seçim veya değerlendirme komitelerinin profesyonel biçimde olduğu garanti edilmelidir. Siyasi müdahaleler gibi değerlendirmeyi etkileyecek faktörler engellenmelidir. Keza adayların işe alım kararlarına itiraz hakkı mevzuatta yer almalıdır.

Bütün bu önerilerin ışığında, çalışmada ele alınan örnekleme yeniden gözden geçirmek mümkündür. Maliye Bakanlığı Müsteşarları ve Ankara Valileri özelinde ele alınan Türk kamu yönetici elitine dair sınırlı araştırmada kişilerin mezun oldukları okullar, meslekleri ve bir önceki görevlerine dair bilgiler derlenmiştir. Bu derlemede yer alan bilgilerin derin okumasının yapılabilmesi için Türkiye’de meritokrasi dinamiğinin genel durumu da göz önünde bulundurulmalıdır. Ancak bu şekilde Türkiye’deki meritokratik yapı ve uygulamaların standartları hakkında sağlıklı bir çıkarım yapmak mümkün olacaktır.

Siyasal yozlaşmaların görüldüğü bir bürokraside niceliğin büyüdüğü ancak niteliğin gelişmediği durumlarda maliyetlerin artacağı ve verimliliğin düşeceği açıktır. Kamu istihdamının toplam istihdama oranının OECD ortalamalarının altında olan Türkiye’de niceliksel büyüklük aşırı boyutlarda değilken niteliksel büyüklüğün siyasal güdülü yaklaşımlardan ne kadar etkilendiği tartışmalıdır. Bu konuda meritokratik yaklaşımların arkaplanı Türk-İslam geleneğine kadar uzanırken Osmanlı Devleti’ndeki reform hareketleri meritokrasiye dair anayasal bir sürece doğru ilerlemenin varlığını göstermektedir. Cumhuriyet dönemiyle birlikte meritokrasinin ilkelerine dair kanunlara rastlanırken çeşitli raporlar ve kurumsallaşma çabaları dikkat çekmektedir.

Meritokratik kültür için gerekli zeminin oluşmadığı ve akademik çalışmalarca ilginin zayıf kaldığı meritokrasinin varlığı için Türk kamu yönetiminde bir ölçüm yapmanın farklı sınırlılıkları bulunmaktadır. Türkiye’de meritokrasiyle ilişkili var olan mevzuatların uygulama ve standartlarındaki tutarsızlıklar, meritokrasinin Türkiye’de ne ölçüde etken olduğuna dair temel soru işaretidir. Bunun yanında meritokrasiye dair kitlesel talebi oluşturacak ve talebin içerisinde yer alıp uygulayıcısı olacak insan kaynağının standartları da iyileştirilmesi gereken bir konudur.

Türkiye'deki insan kaynağına yönelik bir meritokrasi incelemesi, yasal keskinliğe ilişkin var olan güvenilirlik ve öngörülebilirlik problemleri dolayısıyla sınırlı olsa da Maliye Bakanlığı Müsteşarları ve Ankara Valileri gibi yüksek öneme sahip kamu yönetici eliti sınıfını incelemek doğal bir tercih olarak görünmektedir. Mezun olunan okul, meslek ve ilgili makama atanmadan bir önceki görev faktörleri ile derlenen incelemede meritokratik düzenleme ve buna uygun uygulamaların varlığına dair çıkarımlar yapmak hedeflenmiştir.

İlgili kamu yönetici elitlerinin mezun oldukları okullara bakılmasının nedeni, eğitime dayalı ayrımcılıkların tartışmasına işaret edecek bir yoğunlaşmanın olup olmadığına dikkat çekmektir. Örneğin Fransa hükümetinin ENA'yı kapatma kararında, kamuoyu tarafından okulun elitlerin okulu olarak görülmesinin ve eşitsizliklerin sembolü olarak kabul edilmesinin etkisi bulunmaktadır. Türkiye'de kamu yönetici eliti olarak kabul göreceği herhangi bir kadronun yetişmesinde böylesi bir kurumsallaşma görülmemektedir. Ek olarak yapılan incelemede kadrolara ilişkin mezun olunan okul temelinde bir yoğunlaşmanın var olup olmadığı gözlemlenmek istenmiştir. Bu doğrultuda elde edilen bilgilere göre iki yönetici eliti grubunun mezun olunan okula göre dağılımında Ankara Üniversitesi SBF özelinde bir yoğunlaşma dikkat çekmektedir. Özellikle ilk dönemler Mülkiye geleneğinin hâkim olduğu söylenebilmektedir. Bunun nedenin Mülkiye'ye alternatif olabilecek seçeneklerin varlığının uzunca bir dönem oluşmaması olarak görülebilir. Ancak, mezun olunan okulların İstanbul ve Ankara illeri haricinde halen nadir bir şekilde temsil edildiği görülmektedir. Bununla birlikte, son dört Maliye Bakanlığı Müsteşarının Ankara Üniversitesi SBF mezunu olmaması ve son dönem Ankara Valilerinin çoğunlukla hukuk fakültesi mezunu oluşu bir çeşitlilik ya da değişim işareti olarak değerlendirilebilmektedir.

İlgili kamu yönetici elitlerinin mesleklerine ve ilgili makama atanmadan bir önceki görevlerine bakılmasının nedeni, onların ilgili kadrolara erişimindeki detaylara dikkat çekmektir. Bu kadrolar sahip oldukları öneme istinaden mesleki anlamda çeşitlilik barındırmaktan ziyade gerekli yeterlilik ve tecrübeyi talep ediyor olabilmektedir. Dolayısıyla, kamu yönetici elitlerinin bu kadrolara erişimi açısından geçirdikleri kariyer basamakları gerekli yeterlilik ve tecrübeye işaret etmelidir. Böylece liyakat ilkesine sahip çıkmanın önemine vurgu yapılmış olacaktır. Bu doğrultuda elde edilen bilgilere göre iki yönetici eliti grubunun mesleğe göre

dağılımında, Maliye Bakanlığı Müsteşarlarında maliye müfettişliği çoğunlukta olan meslek olup bunun dışındakilerin de maliye kökenli mesleklere sahip olduğu görülmektedir. Ankara Valilerinde ise çoğunluk kaymakamlık mesleğine sahiptir. Dolayısıyla ilgili yönetici elitlerinin sahip oldukları meslekler ile bu kadrolara uygunluğu arasındaki ilişkinin sağlıklı olduğu görülmektedir. Her ne kadar bu kadrolara yetişmenin belirli kurumsal çabalarla gerçekleşmesine rastlanılmasa da mesleki yeterliliğe ve tecrübeye dair bir standart problemi göze çarpmamaktadır.

İki yönetici eliti grubunun bir önceki görevine göre dağılımında farklı dinamikler söz konusudur. Maliye Bakanlığı Müsteşarlarının bir önceki görevlerinde bir yoğunlaşma dikkat çekmemektedir. Bu noktada Maliye Bakanlığı Müsteşarlığı için belirli bir görevden yükselmeyi gerektiren bir durumun olmadığı söylenebilmektedir. Bununla birlikte %16 oranında Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü ile Maliye Teftiş Kurulu Başkanlığının en yüksek orana sahip olması, bu yönetici elitinin çoğunlukla denetim hususunda uzmanlaşmış kişilerden oluştuğunu göstermektedir. Zaten, Şekil 2’de yer alan mesleğe göre dağılımda maliye müfettişinin baskın olması bu durum ile bağdaştırılabilmektedir. Ankara Valilerinin bir önceki görevine göre dağılımına bakıldığı zaman çoğunluğun valilikte olduğu görülmektedir. Örneğin, kaymakamlıktan yeni atanan bir valinin Ankara’ya atanmadığı görülebilmektedir. Bir yönetici eliti olarak Ankara Valiliği görevinde bulunacak kişinin valilik tecrübesinde bulunmuş olması isteği dikkat çekmektedir. Bu durum Ankara’ya verilen önem ve ciddiyeti vurgular niteliktedir. Nitekim Maliye Bakanlığı Müsteşarları için belirli bir yoğunlaşma söz konusu değilse de Mali Kontrol Genel Müdürlüğü ve Maliye Teftiş Kurulu Başkanlığı görevlerinin en yüksek oranlara sahip olması, bu kadro için de mesleki nitelikte uzmanlaşmaya önem verildiğini göstermektedir.

Kısaca, liyakat ilkesini merkezine almış bir Türk kamu yönetimi kültüründen bahsedebilmek için yönetici elitlerin tercih edilmesinde keyfiyet temelli takdirden uzak durulduğu son noktadan geriye doğru kabul edilmesi ve hatta sindirilmesi gereken pek çok unsur bulunmaktadır. Bir başka ifadeyle, bir yönetici elitinin bulunduğu statüye hakkı olup olmadığını belirleyebilmek adına sahip olduğu aile geçmişi, aldığı eğitim, edindiği mesleki yeterlilik ve tecrübe gibi bakılması gereken çeşitli unsurlar bulunmaktadır. Böylesi bir inceleme yapmak, bu tarz bir inceleme özelinde ayrıca bir çalışma gerektirmektedir. Bahsedilen bütün unsurlara dair var olan mevzuatlar, uygulamaların bu mevzuatlara uygunluğu ve çeşitli kariyer

basamaklarının denetimi gibi derlenecek çeşitli bilgilerin ilgili yönetici elitlerinin niteliği ve çabası ile olan ilişkisi ise çalışmanın sınırlılığını belirleyecek faktör olacaktır.

Sonuçta, bir sosyal devlet olarak Türkiye, fırsat eşitliğini sağlayarak dağıtıcı adalete katkıda bulunacak çözümlerin arayışında olmalıdır. Sahip olduğu nüfus yapısının avantajıyla insan kaynağından alınabilecek verimin potansiyelini artırabilmek adına toplumsal hareketliliği olanaklı kılmalıdır. Böylece toplumsal adalet ve verimlilik temelinde kamu yararına katkıda bulunulabilecektir. Ayrıca, meritokrasinin idealine yönelik gelişmelere ışık tutulabilecektir. Nitekim siyasi yozlaşmalara karşı durduğundan meritokrasinin kültürel zemine uygunluğu sağlanarak idealinde yer alan faydaları açığa çıkarmak gerekmektedir. Bunun için meritokrasinin temel ilkelerinin anayasal güvence altına alınması, ilkelerin uygulanması ve denetimler aracılığıyla ilkelerin devamlılığından emin olunması gereklidir. Ayrıca, ekonomik aktivitelerin tüm ülkede yaygınlaştırılması ve eğitimin bireyin pazar payını koruma harcaması olmaktan çıkarılması gibi önemli adımlar atılmalıdır. Ancak bu şekilde liyakat ilkesi sağlanarak toplumdaki güven zedelenmesi düzeltilebilecek, fırsat eşitlikleri sağlanabilecek ve toplumsal hareketliliği kapatacak engellerden uzak durulabilecektir. Böylece, meritokrasiyi temel ilkeleriyle birlikte ele alarak onu daha iyi uygulanabilir kılacak kültüre ulaşılabilecektir. Bu noktada kamu yönetiminde yönetici elitin niteliğinden emin olunacak ve bu grupların toplumsal hareketliliğe katkı verme potansiyeli taşıyacak şekilde sınıflaşmasının önüne geçilmiş olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Acar, A. (2012). Devlet-piyasa sarmalında memuriyet statüsünün konumu: 'performans'a karşı 'liyakat' ile sorunu anlayabilmek. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(2), 31-40.
- Akkaya, B. ve Kepenekci, Y. K. (2020). Meritokrasinin eğitim yönetiminde uygulanabilirliği. E. D. Kılıç (Ed.), *Prof. Dr. Hüseyin Korkut'a armağan: Eğitimde 58 yıl içinde* (s. 50-64). Anı Yayıncılık.
- Aktan, C. C. (2021). Patolojik meritokrasi: Distopya'ya dönüşen bir imkânsız ideal. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10(26), 10-29. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.863553>
- Allen, A. (2011). Michael Young's The Rise of the Meritocracy: A philosophical critique. *British Journal of Educational Studies*, 59(4), 367-382. <https://doi.org/10.1080/00071005.2011.582852>
- Allen, A. (2014). *Benign violence: Education in and beyond the age of reason*. Palgrave Macmillan.
- Alon, S. ve Tienda, M. (2007). Diversity, opportunity, and the shifting meritocracy in higher education. *American Sociological Review*, 72(4), 487-511. <https://doi.org/10.1177/000312240707200401>
- Alvarado, L. A. (2010). Dispelling the meritocracy myth: Lessons for higher education and student affairs educators. *The Vermont Connection*, 31(1), 10-20.
- Aristotle. (2009). *The Nicomachean ethics* (D. Ross, Çev., L. Brown, Ed.). Oxford University Press
- Arnott R., Bernstein W. ve Wu L. (2015). The myth of dynastic wealth: The rich get poorer. *Cato Journal*, 35(3), 447-485. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2599827>
- Arrow, K., Bowles, S. ve Durlauf, S. (Ed.). (2000). *Meritocracy and economic inequality*. Princeton University Press.
- Atkinson, A. B. (2015). *Inequality: What can be done?* Harvard University Press.
- Aykaç, B. (1990). Personel yönetiminde yeterlik ilkesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 23(4), 91-109.
- Babaoğlu, R. (2017). *Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Mekteb-i Mülkiye* [Doktora tezi]. Ankara Üniversitesi Türk İnkılâp Tarihi Enstitüsü.
- Balibar, E. ve Wallerstein, I. (2000). *İrk, ulus, sınıf: Belirsiz kimlikler* (N. Ökten, Çev., 3. Baskı). Metis Yayınları. (Orijinal eserin basım tarihi, 1990)

- Baysal, T. (2016). Türkiye'de kamu yöneticilerinin yetiştirilmesi, sorunlar ve çözüm önerileri. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 186-213.
- Beckett, J. (2015). Merit: The history of a founding ideal from the American Revolution to the twenty-first century. *American Review of Public Administration*, 45(1), 128-130. <https://doi.org/10.1177/0275074014543348>
- Bell, D. (1999). *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting* (Özel yıldönümü baskısı). Basic Books. (Orijinal eserin basım tarihi, 1973)
- Benabou, R. (2000). Meritocracy, redistribution, and the size of the pie. K. Arrow, S. Bowles ve S. Durlauf (Ed.), *Meritocracy and economic inequality* içinde (s. 317-339). Princeton University Press.
- Bovens, M. ve Willie, A. (2017). *Diploma democracy: The rise of political meritocracy*. Oxford University Press.
- Boztepe, M. (2013). *Türkiye'nin yönetim yapısında mülki idare amirliği mesleği* [Doktora tezi]. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Breen, R. (2010). Educational expansion and social mobility in the 20th century. *Social Forces*, 89(2), 365-388. <https://doi.org/10.1353/sof.2010.0076>
- Burns, J. H. (2005). Happiness and utility: Jeremy Bentham's equation. *Utilitas*, 17(1), 46-61. <https://doi.org/10.1017/S0953820804001396>
- Burtless, G. (2015). Capital in the twenty-first century. *Journal of Policy Analysis and Management*, 34(3), 719-727. <https://doi.org/10.1002/pam.21837>
- Butler, E. (2023). *Ekonomik eşitsizlik: Bir giriş* (Y. F. Arıcan, Çev.). Serbest Kitaplar. (Orijinal eserin basım tarihi 2022)
- Castilla, E. J. ve Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543-576. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.4.543>
- Charron, N., Dahlström, C., Fazekas, M. ve Lapuente, V. (2017). Careers, connections, and corruption risks: Investigating the impact of bureaucratic meritocracy on public procurement processes. *The Journal of Politics*, 79(1), 89-104. <https://doi.org/10.1086/687209>
- Coman, J. (2020, Eylül). Michael Sandel: 'The populist backlash has been a revolt against the tyranny of merit' [Röportaj]. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/books/2020/sep/06/michael-sandel-the-populist-backlash-has-been-a-revolt-against-the-tyranny-of-merit> (Erişim tarihi: 01/12/22)
- Crouch, C. (2015). Capital in the twenty-first century. *ILR Review*, 68(1), 238-243. <https://doi.org/10.1177/0019793914556247>

- Çağatay, A. ve Kızılkaya, S. (2021). Stratejik insan kaynakları yönetimi aracının liyakate esas görüşlerle olan ilişkisi: Sağlık çalışanları örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 249-267. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.798222>
- Çamur, Ö. (2020). Kamu yönetiminde liyakatin önemi: Adalet temelinde bir değerlendirme. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 19(2), 459-474. <https://doi.org/10.21547/jss.542686>
- Daniels, N. (1978). Merit and meritocracy. *Philosophy & Public Affairs*, 7(3), 206-223.
- Darnon, C., Smeding, A. ve Redersdorff, S. (2018). Belief in school meritocracy as an ideological barrier to the promotion of equality. *European Journal of Social Psychology*, 48, 523-534. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2347>
- Davison, R. H. (1963). *Reform in the Ottoman Empire, 1856-1876*. Princeton University Press.
- De Botton, A. (2005). *Statü endişesi* (A. S. Bayer, Çev., 3. Baskı). Sel Yayıncılık. (Orijinal eserin basım tarihi, 2003)
- De Botton. (2009, Temmuz). *A kinder, gentler philosophy of success* [Video]. TED. <https://youtu.be/MtSE4rglxbY> (Erişim tarihi: 01/12/22)
- Dünya Bankası. (2018). *Government expenditure on education, total (% of GDP)*. <https://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GD.ZS> (Erişim tarihi: 14/12/22)
- Dünya Bankası. (2018). *Government expenditure on education, total (% of government expenditure)*. <https://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GB.ZS> (Erişim tarihi: 14/12/22)
- Elmgren, H. (2020). *On the problematic of meritocracy*. JYU dissertations.
- Eren, E. (2022). Politik iktisat - Ekonomi politik: Tarihsel ve kavramsal gelişim. *İktisat ve Toplum*, 140, 7-16.
- Field, A. (2014). Capital in the twenty-first century: A review essay. *The Journal of Economic History*, 74(3), 916-920. <https://doi.org/10.1017/S0022050714000643>
- Findley, C. (2018). *Osmanlı İmparatorluğunda bürokratik reform: Babialı 1789-1922* (E. Ertürk, Çev.) Alfa Yayıncılık. (Orijinal eserin basım tarihi, 1980)
- Flynn, J. R. (2000). IQ trends over time: Intelligence, race, and meritocracy. K. Arrow, S. Bowles ve S. Durlauf (Ed.), *Meritocracy and economic inequality* içinde (s. 35-60). Princeton University Press.

- Frank, R. H. (2016). *Success and luck: Good fortune and the myth of meritocracy*. Princeton University Press.
- Goldthorpe, J. (2003). The myth of education-based meritocracy. *New Economy*, 10(4), 234-239. <https://doi.org/10.1046/j.1468-0041.2003.00324.x>
- Gökçe, D. (2018). Piketty’de sınıf ve eşitsizlik. N. Engin, E. Aslanoğlu, O. Erdoğan, B. C. Karahasan ve K. Tata (Ed.), *Türkiye ekonomisinde kalkınma ve dönüşüm: Taner Berksoy’a armağan içinde* (s. 561-565). İmge Kitabevi Yayınları.
- Granaglia, E. (2019). Can market inequalities be justified? The intrinsic shortcomings of meritocracy. *Structural Change and Economic Dynamics*, 51(4), 284-290. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2019.08.010>
- Günday, M. (2003). *İdare hukuku* (8. Baskı). İmaj Yayınevi. (Orijinal eserin basım tarihi, 1996)
- Hacib, Y. H. (2019). *Kutadgu bilig* (H. Aşıcı, Ed.). Gençlik Spor Yayınları.
- Hauser, R. M., Warren, J. R., Huang, M. ve Carter, W. Y. (2000). Occupational status, education, and social mobility in the meritocracy. K. Arrow, S. Bowles ve S. Durlauf (Ed.), *Meritocracy and economic inequality içinde* (s. 179-229). Princeton University Press.
- Heise, A. ve Serfraz Khan, A. (2018). The welfare state and liberal democracy: A political economy approach. *World Review of Political Economy*, 10(2), 220-245. <https://doi.org/10.13169/worlrevipoliecon.10.2.0220>
- Heper, M. (2006). *Türkiye’de devlet geleneği* (N. Soyarık, Çev., 2. Baskı). Doğu Batı Yayınları. (Orijinal eserin basım tarihi, 1985)
- Hermanowicz, J. C. (2019). The degradation of merit. *Society*, 56(4), 340-347. <https://doi.org/10.1007/s12115-019-00378-1>
- Herrick, D. (2014). Capital in the twenty-first century. *Business Economics*, 49(4), 284-286. <https://doi.org/10.1057/be.2014.31>
- Hobbes, T. (2007). *Leviathan veya bir din ve dünya devletinin içeriği, biçimi ve kudreti* (S. Lim, Çev., 6. Baskı). Yapı Kredi Yayınları. (Orijinal eserinin basım tarihi, 1651)
- Hollyer, J. R. (2010). Patronage or merit: Bureaucratic recruitment in 19th and early 20th century Europe. *APSA 2010 Annual Meeting Paper*. <https://ssrn.com/abstract=1657615> (Erişim tarihi: 01/12/22)
- Hymowitz, K. S. (2021, Ağustos). Crucible of the talents: Can meritocracy survive? *City Journal*. <https://www.city-journal.org/review-of-the-aristocracy-of-talent-by-adrian-wooldridge> (Erişim tarihi: 01/12/22)

- Kamu Görevlileri Etik Kurulu. (2020). *2005-2020 yıllarına ait Kamu Görevlileri Etik Kuruluna yapılan başvuruların istatistik bilgileri*. <https://www.etik.gov.tr/istatistiki-veriler/> (Erişim tarihi: 08/12/22)
- Karatepe, S. ve Kurnaz, S. (2019). Kamu yönetiminde liyakat ilkesi: İngiltere örneği üzerinden Türkiye için bir değerlendirme. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(46), 77-104.
- Karayalçın, Y. (1976). *Meritokrasi: Yığınların aldatılması*. Türk Kadınları Kültür Derneği.
- Kennedy, M. ve Power, M. J. (2010). “The smokescreen of meritocracy”: Elite education in Ireland and the reproduction of class privilege. *Journal for Critical Education Policy Studies*, 8(2), 223-248.
- Kett, J. F. (2013). *Merit: The history of a founding ideal from the American Revolution to the twenty-first century*. Cornell University Press. <https://doi.org/10.7591/9780801467677>
- Kim, C. H. ve Choi, Y. B. (2017). How meritocracy is defined today?: Contemporary aspects of meritocracy. *Economics & Sociology*, 10(1), 112-121.
- Krauze, T. ve Slomczynski, K. M. (1985). How far to meritocracy? Empirical tests of a controversial thesis. *Social Forces*, 63(3), 623-642. <https://doi.org/10.2307/2578483>
- Kuznets, S. (1955). Economic growth and income inequality. *The American Economic Review*, 45(1), 1-28.
- Küçük, B. (2021, Nisan). Fransa Cumhurbaşkanı Macron, 'elitlerin okulu' ENA'yı kapatıyor. *Euronews*. <https://tr.euronews.com/2021/04/08/fransa-cumhurbaşkanı-macron-elitlerin-okulu-ena-y-kapat-yor> (Erişim tarihi: 25/07/2023)
- Kynaston, D. (2013). *Modernity Britain: Opening the box, 1957-59*. Bloomsbury.
- Laird, P. W. (2007). *Pull: Networking and success since Benjamin Franklin*. Harvard University Press.
- Lareau, A. (1987). Social class differences in family-school relationships: The importance of cultural capital. *Sociology of Education*, 60(2), 73-85. <https://doi.org/10.2307/2112583>
- Littler, J. (2013). Meritocracy as plutocracy: The marketising of ‘equality’ under neoliberalism. *New Formations*, 80(1), 52-72. <https://doi.org/10.3898/NewF.80/81.03.2013>
- Littler, J. (2018). *Against meritocracy: Culture, power and myths of mobility*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315712802>

- Liu, A. (2011). Unraveling the myth of meritocracy within the context of US higher education. *Higher Education*, 62(4), 383-397. <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9394-7>
- Locke, J. (2003). *Two treatises of government and a letter concerning toleration* (I. Shapiro, Ed.). Yale University Press.
- Lodge, A. ve Lynch, K. (2002). *Equality and power in schools: Redistribution, recognition and representation*. Routledge.
- Mardin, Ş. (2000). *The genesis of young Ottoman thought: A study in the modernization of Turkish political ideas*. Syracuse University Press. (Orijinal eserin basım tarihi, 1962)
- Markovits, D. (2019). *The meritocracy trap: How America's foundational myth feeds inequality, dismantles the middle class, and devours the elite*. Penguin Press.
- Marris, P. (2006). Just reward: Meritocracy fifty years later. *The Political Quarterly*, 77(1), 157-162. <https://doi.org/10.1111/j.1467-923X.2006.00791.x>
- McGarvie, M. (2015). Merit: The history of a founding ideal from the American Revolution to the twenty-first century. *Journal of American History*, 102(1), 213-214. <https://doi.org/10.1093/jahist/jav250>
- McGrath, M. (2013, Kasım). The challenge of being poor at America's richest colleges. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/maggiemcgrath/2013/11/27/the-challenge-of-being-poor-at-americas-richest-colleges/?sh=6a305240777d> (Erişim tarihi: 03/12/22)
- McMahon, D. M. (2014). Merit: The history of a founding ideal from the American Revolution to the twenty-first century. *The Journal of Interdisciplinary History*, 44(4), 552-554. [https://doi.org/10.1162/JINH\\_r\\_00631](https://doi.org/10.1162/JINH_r_00631)
- McMahon, D. M. (2021). Earning our stripes. *Literary Review*, 497. [https://literaryreview.co.uk/earning-our-stripes\\_](https://literaryreview.co.uk/earning-our-stripes_) (Erişim tarihi: 01/12/22)
- McName, S. J. ve Miller, R. K. (2014). *The meritocracy myth* (3. Baskı). Rowman & Littlefield Publishers. (Orijinal eserin basım tarihi, 2004)
- Mihçioğlu, C. (1958). Türkiye'de memuriyete girişte liyakat prensibi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 13(01), 109-116. [https://doi.org/10.1501/SBFder\\_0000000345](https://doi.org/10.1501/SBFder_0000000345)
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2022). *2021 yılı idare faaliyet raporu*. [http://sgb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2022\\_05/12182720\\_MEB\\_2021\\_faaliyet\\_raporu\\_28nisan2022.pdf](http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_05/12182720_MEB_2021_faaliyet_raporu_28nisan2022.pdf) (Erişim tarihi: 15/12/22)
- Mill, J. S. (2009). *Utilitarianism*. The Floating Press. (Orijinal eserin basım tarihi, 1879)

- Newman, B. J., Johnston, C. D. ve Lown, P. L. (2015). False consciousness or class awareness? Local income inequality, personal economic position, and belief in American Meritocracy. *American Journal of Political Science*, 59(2), 326-340. <https://doi.org/10.1111/ajps.12153>
- Nikitin, P. (2006). *Ekonomi politik* (H. Konur, Çev., 8.Baskı). Eriş Yayınları.
- Nizamü'l-Mülk. (2014). *Siyasetname* (M. T. Ayar, Çev., 5. Baskı). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Nozick, R. (2006). *Anarşi, devlet ve ütopya* (A. Oktay, Çev., 2. Baskı.). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. (Orijinal eserin basım tarihi, 1974)
- OECD. (2018). *A broken social elevator? How to promote social mobility*. OECD Publishing. Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264301085-en>.
- OECD. (2019a). *Methodological framework of the principles of public administration*. <https://www.sigmaweb.org/publications/Methodological-Framework-for-the-Principles-of-Public-Administration-May-2019.pdf> (Erişim tarihi: 14/12/22)
- OECD. (2019b). *Monitoring: Report the principles of public administration (TURKEY)*. <https://www.sigmaweb.org/publications/Monitoring-Report-2019-Turkey.pdf> (Erişim tarihi: 14/12/22)
- OECD. (2020a). *Education policy outlook: Turkey*. [https://www.oecd.org/education/EDUCATION%20POLICY%20OUTLOOK%20TURKEY\\_EN.pdf](https://www.oecd.org/education/EDUCATION%20POLICY%20OUTLOOK%20TURKEY_EN.pdf) (Erişim tarihi: 03/12/22)
- OECD. (2020b). *Government at a glance: Latin America and the Caribbean 2020*. OECD Publishing. Paris. <https://doi.org/10.1787/13130fbb-en>.
- OECD. (2020c). *OECD public integrity handbook*. OECD Publishing. Paris. <https://doi.org/10.1787/ac8ed8e8-en>.
- OECD. (2022). *Education at a glance 2022: OECD indicators*. OECD Publishing. Paris. <https://doi.org/10.1787/3197152b-en>.
- OECD. (2023). *Government at a Glance 2023*. OECD Publishing. Paris. <https://doi.org/10.1787/3d5c5d31-en>.
- OECD.Stat. (2023). *Regional education: Early leavers from education and NEET*. [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=REGION\\_EDUCAT](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=REGION_EDUCAT) (Erişim Tarihi: 19/12/2023)
- Özmen, B. (2023). Fransa Ulusal Yöneticilik Okulu'nun üst düzey kamu yöneticisi yetiştirmede yeri ve kapatılması süreci. *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(1), 59-80.
- Öztürk, N. K. (2002). Liyakat sistemini korumanın farklı bir yolu: Liyakat İlkesi Koruma Kurulu. *Türk İdare Dergisi*, 435, 129-143.

- Panayotakis, C. (2014). Capitalism, meritocracy, and social stratification: A radical reformulation of the Davis-Moore thesis. *The American Journal of Economics and Sociology*, 73(1), 126-150. <https://doi.org/10.1111/ajes.12068>
- Panel on Fair Access to the Professions. (2009). *Unleashing aspiration: The final report of the panel on fair access to the professions*. London, Cabinet Office.
- Pearlstein, S. (2014, Mart). Capital in the twenty-first century. *The Washington Post*. [https://www.washingtonpost.com/opinions/capital-in-the-twenty-first-century-by-thomas-piketty/2014/03/28/ea75727a-a87a-11e3-8599-ce7295b6851c\\_story.html](https://www.washingtonpost.com/opinions/capital-in-the-twenty-first-century-by-thomas-piketty/2014/03/28/ea75727a-a87a-11e3-8599-ce7295b6851c_story.html) (Erişim tarihi: 01/12/22)
- Peebles, T. (2022, Mart). The tyranny of merit: What's become of the common good? *Tocqueville 21*. <https://tocqueville21.com/books/the-tyranny-of-merit/> (Erişim tarihi: 01/12/22)
- Piketty, T. (2018). *Yirmi birinci yüzyılda kapital* (H. Koçak, Çev., 3. Baskı). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları. (Orijinal eserin basım tarihi, 2013)
- Platon. (2010). *Devlet* (S. Eyüboğlu ve M. Ali Cimcoz, Çev., 20. Baskı). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Plattner, M. F. (2021). Is meritocracy just? *Journal of Democracy*, 32(1), 155-159. <https://doi.org/10.1353/jod.2021.0007>
- Plomin, R. (2018). *Blueprint: How DNA makes us who we are*. MIT Press.
- Rawls, J. (1999). *A theory of justice: Revised edition*. The Belknap Press of Harvard University Press. (Orijinal eserin basım tarihi, 1971)
- Reynolds, J. ve Xian, H. (2014). Perceptions of meritocracy in the land of opportunity. *Research in Social Stratification and Mobility*, 36, 121-137. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2014.03.001>
- Sandel, M. J. (1998). *Liberalism and the limits of justice* (2. Baskı). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511810152> (Orijinal eserin basım tarihi, 1982)
- Sandel, M. J. (2013, Ekim). *Why we shouldn't trust markets with our civic life* [Video]. TED. <https://youtu.be/3nsoN-LS8RQ> (Erişim tarihi: 03/12/22)
- Sandel, M. J. (2020). *The tyranny of merit: What's become of the common good?* Allen Lane.
- Saygılıoğlu, N. ve Arı, S. (2002). *Etkin devlet: Kurumsal bir tasarı ve politika önerisi*. Sabancı Üniversitesi Yayınları.
- Saunders, P. (2006). Meritocracy and popular legitimacy. *The Political Quarterly*, 77(1), 183-194. <https://doi.org/10.1111/j.1467-923X.2006.00794.x>

- Scriven, C. (2021, Nisan). Meritocracy's trail of humiliation. *The Christian Century*. <https://www.christiancentury.org/review/books/meritocracy-s-trail-humiliation> (Erişim tarihi: 01/12/22)
- Son Hing, L. S., Bobocel, D. R. ve Zanna, M. P. (2002). Meritocracy and opposition to affirmative action: Making concessions in the face of discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 493-509. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.83.3.493>
- Son Hing, L. S., Bobocel, D. R., Zanna, M. P., Garcia, D. M., Gee, S. S. ve Oraziotti, K. (2011). The merit of meritocracy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(3), 433-450. <https://doi.org/10.1037/a0024618>
- Souto-Otero, M. (2010). Education, meritocracy and redistribution. *Journal of Education Policy*, 25(3), 397-413. <https://doi.org/10.1080/02680930903576396>
- Stoesz, D. (2022). *Meritocracy, populism, and the future of democracy*. Routledge.
- Stiglitz, J. E. (2014). *Eşitsizliğin bedeli: Bugünün bölünmüş toplumu geleceğimizi nasıl tehlikeye atıyor?* (O. İşler, Çev.). İletişim Yayınları. (Orijinal eserin basım tarihi, 2012)
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2022). *Kamu istihdamı*. <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/> (Erişim tarihi: 03/12/22)
- Szreter, S. (2015). Wealth, population, and inequality: A review essay. *Population and Development Review*, 41(2), 343-368. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2015.00051.x>
- Şen, M. L. (1995). Liyakat ilkesi ve Türk personel sistemindeki uygulaması. *Amme İdaresi Dergisi*, 28(1), 77-92.
- Tannock, S. (2008). The problem of education-based discrimination. *British Journal of Sociology of Education*, 29(5), 439-449. <https://doi.org/10.1080/01425690802326846>
- Tannock, S. (2009). Global meritocracy, nationalism and the question of whom we must treat equally for educational opportunity to be equal. *Critical Studies in Education*, 50(2), 201-211. <https://doi.org/10.1080/17508480902859466>
- Tanör, B. (2006). *Osmanlı-Türk Anayasal Gelişmeleri (1789-1980)* (14. Baskı). Yapı Kredi Kültür Yayıncılık. (Orijinal eserin basım tarihi, 1992)
- Tataroğlu, M. (2016). Hükümet yapısında genişleme: Bakan yardımcılığı. *Yönetim ve Ekonomi*, 23(2), 519-544.
- Themelis, S. (2008). Meritocracy through education and social mobility in post-war Britain: A critical examination. *British Journal of Sociology of Education*, 29(5), 427-438. <https://doi.org/10.1080/01425690802263601>

- Torun, Y. (2009). Meritokrasi: Adaletin terazisi mi yoksa bir adalet illüzyonu mu? *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 7(26), 89-99.
- Torun, Y. (2016). Toplumsal konumların dağılımında toplumsal kökenin süregiden etkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 49(2), 33-54. [https://doi.org/10.1501/Egifak\\_0000001382](https://doi.org/10.1501/Egifak_0000001382)
- Turner, B. (1997). *Eşitlik* (S. Şener, Çev.). Dost Kitabevi Yayınları. (Orijinal eserin basım tarihi, 1986)
- Uz, A. (2011). Anayasal bir hak olarak kamu hizmetine girme hakkı ve liyakat ilkesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(1), 59-94.
- Üşür, İ. (2003). Ekonomi politik: Zarif mezar taşları? *Praksis*, 10, 211-238.
- Van Oorschot, W. J. H. ve Halman, L. C. J. M. (2000). Blame or fate, individual or social? An international comparison of popular explanations of poverty. *European Societies*, 2(1), 1-28.
- Wooldridge, A. (2021). *The aristocracy of talent: How meritocracy made the modern world*. Skyhorse Publishing.
- Wrigley, T. (2020). Against meritocracy: Culture, power, and myths of mobility. *Improving Schools*, 23(1), 103-104. <https://doi.org/10.1177%2F1365480220909636>
- Yıldız, G. (2015). *Devlet Memurları Kanunu'nda liyakat ilkesi çerçevesinde istisnai memurluklar* [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Young, I. M. (1990). *Justice and the politics of difference*. Princeton University Press.
- Young, M. D. (1961). *The rise of the meritocracy, 1870-2033: An essay on education and equality*. Penguin Books. (Orijinal eserin basım tarihi, 1958)
- Young, M. D. (1994). Meritocracy revisited. *Society*, 31, 87-89. <https://doi.org/10.1007/BF02693283>
- Young, M. D. (2001, Temmuz). Down with meritocracy. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/politics/2001/jun/29/comment> (Erişim tarihi: 01/12/22)



